Annual Report

Rapport Annuel

1986

New Brunswick
Civil Service Commission

Nouveau-Brunswick
Commission de la
Fonction publique

87-04487/

The Speaker
Legislative Assembly
Province of New Brunswick

Sir:

We have the honour to present to you the Report of the Civil Service Commission for the year ended 31 December 1986 in accordance with the provisions of section 36 of the Civil Service Act.

Respectfully submitted,

Jean-Paul LeBlanc
Chairman

Earl Evans
Commissioner

Monsieur l'Orateur
de l'Assemblée législative
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur l'Orateur,

Nous avons l'honneur de vous présenter le rapport de la Commission de la Fonction publique pour l'année se terminant le 31 décembre 1986 conformément aux dispositions de l'article 36 de la Loi sur la Fonction publique.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'Orateur, l'expression de notre plus haute considération.

Jean-Paul LeBlanc
Président

Earl Evans
Commissaire

TABLE OF CONTENTS

REPORTING 1

ORGANIZATION AND MANDATE

Commission 1
Mandate 2
Audit of Staffing and Appointment Practices 2
Appeal Process 2
Investigation of Complaints 3
Leave of Absence to be a Candidate 3

COMMISSION ACTIVITIES

Summary of Recommendations, Observations and Opinions 4

STAFFING AUDIT ACTIVITIES

Introductory Comments 7
Results and Recommendations
Staffing Services Branch, Board of Management and the Department of Transportation 7
Staffing Services Branch, Board of Management 10

APPEAL ACTIVITIES

Introductory Comments 12
Appeal Statistics 12
Appeals Allowed 14
Appeal Decisions 14

COMPLAINTS

Introductory Comments 18
Complaint Statistics 18
Findings and Recommendations 19

ACKNOWLEDGEMENTS 23

APPENDIX I

Portions of the Public Service under the Civil Service Act 23

TABLE DES MATIÈRES

DÉLAI PRESCRIT POUR LA PRÉSENTATION DU RAPPORT ANNUEL 1

ORGANISATION ET MANDAT

Commission 1
Mandat 2
Vérification des pratiques en matière de dotation et de nomination 2
Procédure d'appel 2
Enquêtes sur les plaintes 3
Congé sans traitement pour être candidat à une élection 3

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Résumé des recommandations, observations et opinions 4

VÉRIFICATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE DOTATION

Remarques préliminaires 7
Résultats et recommandations
Direction des services de dotation Conseil de gestion et ministère des Transports .. 7
Direction des services de dotation, Conseil de gestion 10

APPELS

Remarques préliminaires 12
Statistiques sur les appels 12
Appels accueillis 14
Décisions relatives aux appels 14

PLAINTES

Remarques préliminaires 18
Statistiques sur les plaintes 18
Conclusions et recommandations 19

REMERCIEMENTS 23

ANNEXE I

Éléments de la Fonction publique tombant sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique 23

REPORT OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER, 1986

This is the third annual Report of the Civil Service Commission under the Civil Service Act which was proclaimed on 9 August, 1984.

Reporting Date

Subsection 36(3) of the Civil Service Act provides that an annual report be submitted to the Speaker of the Legislative Assembly within five months after the end of the calendar year to which the report relates.

Report Contents

The Act requires the Commission to report annually to the Legislative Assembly on the exercise of its functions under the Act, and on whether in carrying out its functions it received all the assistance, information and explanations it required. The Report is to provide an overall assessment of the staffing and appointment practices of those departments and agencies that are under the provisions of the Civil Service Act. As well, the Commission is to report any cases where such practices are not in conformity with, or are in violation of the Act or the regulations.

Specific decisions, findings, and recommendations resulting from the Commission's activities have been communicated throughout the year to the appropriate officials in the Board of Management and the departments concerned. Wherever possible, responses received to the date of completion of this Report are included herein.

ORGANIZATION AND MANDATE

The Civil Service Act, which was proclaimed on 9 August, 1984, provided for the establishment of a Civil Service Commission.

Commission

The Commission consists of three Commissioners, one of whom is the full-time Chairman and Chief Executive Officer. Each Commissioner is appointed by the Lieutenant-Governor in Council and, other than the Chairman, hold office for a ten-year term. Together the Commissioners exercise the jurisdictional powers of the Commission and establish overall policies for the Commission in accordance with the Civil Service Act.

In 1986 the Commission was composed of two Commissioners including the Chairman.

The Commission is supported in its functions and responsibilities by a secretariat, which at the end of this report period consisted of three officers, a secretary, and a clerical officer.

The Civil Service Act provides that the Commission may delegate to boards the power of decision with respect to hearing appeals, investigating complaints, and granting leaves of absence.

RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1986

Le présent rapport est le troisième rapport annuel que présente la Commission de la Fonction publique en vertu de la Loi sur la Fonction publique promulguée le 9 août 1984.

Délai prescrit pour la présentation du rapport annuel

En vertu du paragraphe 36(3) de la Loi sur la Fonction publique, la Commission est tenue de présenter un rapport annuel à l'Orateur de l'Assemblée législative dans les cinq mois qui suivent la fin de l'année civile visée par le rapport.

Contenu du rapport

Conformément à la Loi, la Commission doit présenter chaque année à l'Assemblée législative un rapport portant sur l'exercice de ses fonctions définies par la Loi et y indiquer si elle a reçu, dans l'exercice de ses fonctions, l'aide, les renseignements et les explications qu'elle a demandés. Le rapport doit fournir une évaluation globale des pratiques en matière de dotation et de nomination dans les ministères et organismes relevant de la Loi sur la Fonction publique. La Commission doit, en outre, signaler tous les cas où il a été constaté que les pratiques ne sont pas conformes aux dispositions de la Loi ou de ses règlements d'application.

Au cours de l'année, la Commission a rendu compte aux fonctionnaires désignés du Conseil de gestion et des ministères concernés des décisions, des recommandations et des résultats précis découlant de ses activités. Dans la mesure du possible, le présent rapport contient les réponses reçues avant sa date de publication.

ORGANISATION ET MANDAT

La Loi sur la Fonction publique, promulguée le 9 août 1984, prévoit la constitution de la Commission de la Fonction publique.

Commission

La Commission est composée de trois commissaires dont l'un agit à titre de président et chef de la direction. Les commissaires sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et, sauf le président, leur mandat est d'une durée de dix ans. Les commissaires exercent les pouvoirs confiés à la Commission et établissent des politiques générales pour la Commission conformément à la Loi sur la Fonction publique.

En 1986, la Commission se composait de deux commissaires, y compris le président.

Dans l'exercice de ses fonctions et attributions, la Commission est secondée par un secrétariat qui, à la fin de la période visée par le présent rapport, comprenait trois agents, une secrétaire et un commis.

En vertu de la Loi sur la Fonction publique, la Commission peut déléguer à des comités le pouvoir de rendre des décisions relativement à l'audition d'appels, aux enquêtes sur les plaintes et à l'autorisation de congés.

Mandate

Under the Civil Service Act, the Commission has been given a number of powers and duties for the purpose of preserving the merit principle as the basis for effecting appointments to or from within the Civil Service. Essentially, the Commission is to fulfill its mandate by auditing the staffing and appointment practices of any portion of the Civil Service to which the Act applies, and by conducting inquiries and investigations of appropriate matters which may come to its attention. The powers and duties of the Commission are outlined below.

Audit of Staffing and Appointment Practices

The objectives of the audit are to determine if staffing and appointment practices are in conformity with the provisions of the Civil Service Act and if there have been any violations of the Act or the regulations. An audit does more than discover weaknesses. It identifies potential for improvement in the practices examined and communicates findings, suggestions and recommendations in a manner that will encourage and support constructive actions.

In conducting audits, the Commission assesses the appropriateness and application of policies, procedures, guidelines, practices and standards with respect to the provisions of the Civil Service Act and the regulations. The audits primarily focus on adherence to fundamental staffing principles, and the manner in which the staffing functions are managed. Audits are conducted on a departmental or service-wide basis depending upon the specific aspects of the staffing system to be examined. Many audit activities will include a post-audit phase to determine the extent of corrective action which may have been taken in relation to the findings and recommendations contained in audit reports.

Appeal Process

The primary objective of the appeal process is to ensure that the principle of selection by merit is respected in effecting appointments. The appeal process is an integral component of the staffing process, and provides employees the opportunity for an independent and impartial review of appointment decisions.

Employees may submit their notices of appeal against appointments directly to the Commission. They may also choose to first apply to the Secretary of the Board of Management for a statement of reasons why they were not appointed, or for such other information that would assist in determining whether or not to appeal. The Act prescribes specific time limits for filing an appeal, holding a hearing, and issuing a decision. The appeal process is quasi-judicial, and the Commission sits as a board of inquiry to hear the appeal. The function of the inquiry is to verify that the selection board came to a reasonable conclusion based on the evidence, and used suitable tools and processes to ensure that merit was respected. The essential question for the inquiry is whether the selection of the successful applicant has been made in accordance with the merit principle. All parties, including the selected candidate, have an opportunity to participate in the hearing. There can only be two

Mandat

La Loi confère à la Commission de nombreux pouvoirs et lui confie de nombreuses fonctions afin d'assurer que les nominations à des postes de la Fonction publique, de personnes qui en sont déjà membres ou qui viennent de l'extérieur, se fassent selon le principe du mérite. À cette fin, la Commission s'occupe essentiellement de vérifier les pratiques en matière de dotation et de nomination dans les divers secteurs de la Fonction publique auxquels la Loi s'applique et d'effectuer des enquêtes sur les questions pertinentes dont elle est saisie. Voici, en substance, les pouvoirs et fonctions de la Commission.

Vérification des pratiques en matière de dotation et de nomination

La vérification a pour objectifs de déterminer si les pratiques en matière de dotation et de nomination sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique et s'il y a eu violation de la Loi ou de ses règlements. Une vérification ne sert pas qu'à relever les lacunes. Elle permet de cerner ce qui pourrait être amélioré dans les pratiques étudiées et de communiquer des résultats, suggestions et recommandations de manière à favoriser et appuyer la mise en oeuvre de mesures constructives.

Dans le cadre d'une vérification, la Commission évalue la pertinence de toute politique, modalité, ligne directrice, pratique et norme ainsi que la conformité de leur mise en application par rapport aux dispositions de la Loi et de ses règlements. Il importe surtout de vérifier si les principes fondamentaux de dotation ont été respectés et de voir comment sont administrées les fonctions relatives à la dotation. Les vérifications portent sur un ministère ou sur l'ensemble d'un service, selon les aspects particuliers du système de dotation que l'on veut étudier. Souvent, on prévoit une vérification de suivi afin d'établir l'étendue des mesures correctives prises selon les conclusions et recommandations se trouvant dans les rapports de vérification.

Procédure d'appel

L'objectif principal de la procédure d'appel consiste à s'assurer que le principe de la sélection au mérite a été respecté en ce qui concerne les nominations. La procédure d'appel fait partie intégrante du processus de dotation et elle fournit aux employés l'occasion de demander qu'il soit procédé à une évaluation indépendante et impartiale des nominations.

Les employés peuvent faire parvenir directement à la Commission leur avis d'appel concernant une nomination. Ils peuvent aussi décider de demander d'abord au secrétaire du Conseil de gestion de leur indiquer les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés ou de leur fournir les autres renseignements qui les aideraient à établir s'il y a lieu d'en appeler de la nomination. La Loi prévoit des délais précis pour la signification d'un appel, l'audition de l'appel et la formulation d'une décision. La procédure d'appel est quasi-judiciaire et la Commission se constitue en commission d'enquête pour entendre l'appel. Son rôle consiste à établir si la décision prise par le Jury de sélection est justifiée, compte tenu des preuves présentées, et si le Jury a fait appel à des pratiques et moyens appropriés pour assurer la sélection au mérite. Essentiellement, le comité doit établir si la sélection du candidat choisi a été effectuée selon le prin-

outcomes to an appeal; it can be allowed or dismissed. Where an appeal is allowed, the Commission shall deny or revoke the appointment that gave rise to the appeal.

Investigation of Complaints

The prime objective of the complaint process is to preserve the merit principle as the basis for effecting appointments by competition. This process provides non-employees, who have been unsuccessful in an open competition, an opportunity to have the circumstances which gave rise to their complaints impartially examined.

Before complaints can be filed with the Commission, unsuccessful candidates are obliged by the Act to formally apply to the Secretary of the Board of Management for a statement of reasons why they were not appointed. If unsuccessful candidates are not satisfied with the reasons provided, they may make a complaint in writing to the Commission within the time limits set out in the Act.

Where the Commission decides to investigate a complaint, all interested parties, including the successful candidate, are given an opportunity to be heard. The investigation is conducted by an officer of the Commission who acquires the facts and reports them to the Commission. Subsequently, the findings of the Commission are communicated to the parties concerned. The Commission does not have the power to revoke an appointment as a result of this process, even if it has been determined that merit was not respected. It can, however, submit recommendations to the Secretary of the Board of Management as a result of its findings and may recommend, if warranted, that an appointment be revoked.

Leave of Absence to be a Candidate

The Civil Service Act provides that an employee under the Act may be, or seek to be, a candidate for election only if granted a leave of absence to do so by the Commission. Subsection 27(3) of the Act prescribes that an employee, who wishes to seek nomination as a candidate and to be a candidate for election as a member of the Legislative Assembly of the Province or a member of the Federal House of Commons, must apply for a leave of absence without pay.

In considering an application for leave, the Commission would hold a hearing, at which time the employee would be invited to present his case. Having heard the employee, the Commission would examine the information available and would grant or deny the application for leave. This decision would be based on the Commission's opinion as to whether or not the usefulness to the Civil Service of the employee in the position he occupied at that time, would be impaired by reason of his having been a candidate.

When a leave of absence has been granted, it would terminate on the day on which the election results are officially declared, or such earlier day as may be requested by the employee if the Commission is satisfied that he has ceased to be a candidate.

In this Report period, the Commission did not receive any applications for leave as provided for under this section. However, several inquiries were received from employees as

cipe du mérite. Toutes les parties, y compris le candidat retenu, ont la possibilité de se faire entendre à l'audition de l'appel. L'appel est accueilli ou rejeté. Lorsqu'un appel est accueilli, la Commission doit refuser ou révoquer la nomination en cause.

Enquêtes sur les plaintes

La procédure d'enquête sur les plaintes a pour but principal d'assurer le respect du principe du mérite dans la nomination de personnes par voie de concours. Cette procédure donne au candidat non retenu, qui n'a pas la qualité d'employé, la possibilité de demander que l'on procède à un examen impartial des circonstances qui l'ont incité à porter plainte.

Avant de déposer une plainte auprès de la Commission, les candidats non retenus doivent, en vertu de la Loi, demander officiellement au secrétaire du Conseil de gestion de leur fournir les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés. S'ils ne sont pas satisfaits des raisons fournies, ils peuvent déposer une plainte par écrit auprès de la Commission dans le délai prescrit par la Loi.

Lorsque la Commission décide d'enquêter sur une plainte, elle fournit à toutes les personnes intéressées, y compris au candidat retenu, l'occasion de se faire entendre. Un agent de la Commission procède à une enquête, relève les faits et en rend compte à la Commission. Ultérieurement, la Commission communique ses conclusions aux parties intéressées. Cette démarche ne donne pas à la Commission le pouvoir de révoquer une nomination, même si elle conclut que le principe du mérite n'a pas été respecté. Cependant, la Commission peut soumettre des recommandations au secrétaire du Conseil de gestion selon ses conclusions et recommander, s'il y a lieu, que la nomination soit révoquée.

Congé sans traitement pour être candidat à une élection

En vertu de la Loi sur la Fonction publique, un employé peut se faire désigner comme candidat à une élection ou être candidat à cette élection sous réserve d'avoir obtenu de la Commission un congé sans traitement à cette fin. Le paragraphe 27(3) de la Loi stipule qu'un employé qui souhaite se faire désigner comme candidat ou être candidat à une élection à l'Assemblée législative de la province ou à la Chambre des communes du Canada doit demander qu'on lui accorde un congé sans traitement.

Sur réception d'une demande de congé sans traitement de la part d'un employé, la Commission tient une audience au cours de laquelle l'employé est invité à exposer son cas. Après avoir entendu l'employé, la Commission étudie les renseignements fournis et, selon le cas, accorde ou refuse le congé. Pour en arriver à cette décision, elle doit établir si l'efficacité de cet employé au poste qu'il occupe dans la Fonction publique sera ou ne sera nullement compromise par sa candidature à l'élection.

Lorsque la Commission accorde un congé, celui-ci prend fin à la date de proclamation officielle des résultats de l'élection ou à une date antérieure à la demande de l'employé, si la Commission est convaincue qu'il a retiré sa candidature.

Au cours de la période visée par le présent rapport, la Commission n'a reçu aucune demande de congé en vertu du

to the procedures involved in applying for such a leave. The Commission responded to these individual inquiries and also circulated a memorandum to all Deputy Heads advising of the procedures the Commission follows in receiving and reviewing applications for leave to be a candidate. Deputy Heads were requested to bring this matter to the attention of employees.

COMMISSION ACTIVITIES

In the various sections that follow, the Commission's activities for the year are outlined with respect to staffing audits, appeals and complaints. To assist the reader to identify the main issues raised in these sections, a summary of the Commission's recommendations, observations and opinions is provided.

Summary of Recommendations, Observations and Opinions

This summary identifies matters which have been brought to the attention of the Secretary of the Board of Management and the Deputy Heads concerned. More detailed comments are contained in the appropriate sections of this Report. Page and paragraph numbers have been noted for ease of reference.

The following recommendations, observations and opinions resulted from the Commissions's staffing audit activities.

- Observation that the Deputy Head of the Department of Transportation had delegated certain powers and duties given to him by the Secretary of the Board of Management, and that such delegation was contrary to the provisions of the Act. (Page 7, paragraph 4)
- Opinion that the Secretary of the Board of Management had inadvertently transferred the power of appointment to the Deputy Head of the Department of Transportation, and recommendation that the Secretary withdraw certain powers delegated under subsection 13(2) of the Act which led to this transfer. (Page 7, paragraph 5)
- Observation that the candidate awarded the highest rating in the competition by the Board of Examiners was not the candidate selected for appointment in approximately thirty percent (30%) of the competitions audited in the Department of Transportation. (Page 8, paragraph 1)
- Observation that disabled persons and Natives who were not employees were allowed to compete in closed competitions contrary to the provisions of the Act. (Page 8, paragraph 2)
- Observation that some selection processes were improperly restricted exclusively to disabled persons and Natives, and that in some instances the normal selection standards were waived, and that this action is inconsistent with the Act. (Page 8, paragraph 2)
- Recommendation that a policy and procedures be developed regarding the use of candidate inventories to fill vacancies; and a further recommendation that the

paragraphe susmentionné. Cependant, plusieurs demandes de renseignements émanant d'employés lui sont parvenues à propos de la procédure à suivre afin d'obtenir un tel congé. La Commission a répondu à ces demandes de renseignements personnelles et a également fait circuler une note de service à tous les administrateurs généraux les informant de la procédure suivie par la Commission lorsqu'elle reçoit et étudie des demandes de congé sans traitement pour être candidat à une élection. On a prié les administrateurs généraux de communiquer ces renseignements aux employés.

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Dans les sections qui suivent, les activités de la Commission concernant les vérifications, les appels et les plaintes au cours de l'année sont décrites. Un résumé des recommandations, observations et opinions de la Commission est fourni afin d'aider le lecteur à repérer les faits saillants de ces sections.

Résumé des recommandations, observations et opinions

Voici un résumé des questions qui ont été portées à l'attention du secrétaire du Conseil de gestion et des administrateurs généraux intéressés. Des renseignements plus détaillés figurent aux sections appropriées du présent rapport. Les numéros des pages et des paragraphes sont indiqués afin d'en faciliter la consultation.

Les recommandations, observations et opinions suivantes découlent des vérifications effectuées par la Commission en matière de pratiques de dotation.

- Il a été signalé que l'administrateur général du ministère des Transports a délégué certaines fonctions et des pouvoirs que lui avait confiés le secrétaire du Conseil de gestion et qu'une telle délégation était contraire aux dispositions de la Loi. (Page 7, paragraphe 4)
- La Commission a émis l'opinion que le secrétaire du Conseil de gestion avait, par inadvertance, confié le pouvoir de nomination à l'administrateur général du ministère des Transports. Il est donc recommandé que le secrétaire retire certains des pouvoirs qu'il a délégués en vertu du paragraphe 13(2) de la Loi. (Page 7, paragraphe 5)
- Il a été signalé que le candidat qui avait obtenu la meilleure note du Jury d'examen au concours n'était pas le candidat choisi dans approximativement trente pour cent (30 %) des concours ayant fait l'objet d'une vérification au ministère des Transports. (Page 8, paragraphe 1)
- Il a été souligné que des personnes handicapées et des autochtones qui n'avaient pas la qualité d'employés ont été autorisés à participer à des concours internes, ce qui vient en contradiction avec les dispositions de la Loi. (Page 8, paragraphe 2)
- On a fait remarquer que certains processus de sélection étaient réservés exclusivement aux personnes handicapées et aux autochtones et que, dans certains cas, les normes habituelles de sélection ont été abandonnées et que cette façon de procéder vient en contradiction avec la Loi. (Page 8, paragraphe 2)
- Il est recommandé que des règles administratives et des modalités soient élaborées en ce qui concerne l'utilisa-

Department of Transportation develop a method of selection in this regard that establishes the merit of the candidates. (Page 8, paragraph 2)

- Observation that a large number of closed competitions were restricted to employees of the Department of Transportation only, and that there was no consistent approach within the Department regarding the scope of closed competitions or the classifications involved. (Page 9, paragraph 1)

- Recommendation that the Department develop a policy and guidelines with reference to closed competitions, and that the Board of Management ensure that any such policy is consistent with the spirit of the Act and human resource development policies affecting all employees in the Civil Service. (Page 9, paragraph 1)

- Recommendation that the Department of Transportation review certain selection tools and assessment aids to determine their appropriateness for establishing the merit of candidates. (Page 9, paragraph 2)

- Opinion that the Staffing Services Branch of the Board of Management does not have sufficient control mechanisms in place to monitor the performance of delegated staffing activities. (Page 9, paragraph 4)

- Recommendation that the Staffing Services Branch implement a monitoring process to ensure that the staffing activities performed by others are in compliance with the objectives and provisions of the Act and the Regulations. (Page 9, paragraph 4)

- Opinion that the appointments from three (3) competitions were not based on merit, and that the eligibility lists in these instances had not been properly established. (Page 10, paragraph 3)

- Opinion that to ignore the results of a competition in favour of filling a vacant position by means of a transfer of an employee not entered in that competition is inconsistent with the merit principle. (Page 10, paragraph 3)

- Recommendation that the Staffing Services Branch provide guidelines to departments for the preparation of rating forms, interview questionnaires, and testing material; and a further recommendation that the Branch monitor the content of examinations to ensure their value and appropriateness in assessing candidates against the positions' requirements. (Page 10, paragraph 4)

- Recommendation that the Staffing Services Branch develop policies and procedures regarding the handling of applications received outside of the normal period for the receipt of applications; and a further recommendation that all candidates be properly informed of the results of their applications at the conclusion of every competition. (Page 11, paragraph 7)

The following findings and observations relate to the appeal process:

- Finding that the Board of Management failed to implement the decision of the Commission to revoke an appointment that had been successfully appealed. (Page 14, paragraph 1)

- Observation that new competitions were not conducted with respect to the positions for which appeals against appointments were allowed. (Page 14, paragraph 2)

tion des répertoires de candidats afin de combler les postes vacants. En outre, il est également recommandé que le ministère des Transports élabore une méthode de sélection à cet égard qui respecte le principe du mérite des candidats. (Page 8, paragraphe 3)

- On a constaté qu'un grand nombre de concours internes avaient été ouverts aux employés du ministère des Transports uniquement et que ce ministère n'avait adopté aucune méthode uniforme concernant l'étendue des concours internes ou les classifications concernées. (Page 9, paragraphe 1)

- Il est recommandé que le Ministère élabore des règles administratives et des lignes directrices concernant les concours internes et que le Conseil de gestion s'assure que toute règle administrative de cette nature corresponde à l'esprit de la Loi et aux politiques de perfectionnement des ressources humaines touchant tous les employés de la Fonction publique. (Page 9, paragraphe 1)

- Il est recommandé que le ministère des Transports révise certains de ses outils de sélection et le matériel d'évaluation afin d'établir leur pertinence en matière d'évaluation du mérite des candidats. (Page 9, paragraphe 2)

- La Commission a émis l'opinion que la Direction des services de dotation du Conseil de gestion ne dispose pas de mécanismes de contrôle suffisants pour surveiller le déroulement des activités de dotation qui ont été déléguées. (Page 10, paragraphe 1)

- Il est recommandé que la Direction des services de dotation mette en oeuvre un processus de surveillance afin de s'assurer que les activités de dotation effectuées par d'autres sont conformes aux objectifs et aux dispositions de la Loi et des règlements établis en vertu de celle-ci. (Page 10, paragraphe 1)

- La Commission a émis l'opinion que les nominations effectuées à la suite de trois concours n'avaient pas été fondées sur le mérite des candidats, et que les listes d'admissibilité de ces concours n'avaient pas été dressées de la façon appropriée. (Page 10, paragraphe 4)

- La Commission a émis l'opinion que le fait de passer outre aux résultats d'un concours et de combler plutôt le poste vacant en mutant un employé qui n'avait pas participé à ce concours n'est pas conforme au principe du mérite. (Page 10, paragraphe 4)

- Il est recommandé que la Direction des services de dotation rédige des lignes directrices à l'intention des ministères afin que ces derniers puissent élaborer des formules de notation, des questionnaires d'entrevue et du matériel d'examen. Il est également recommandé que la Direction exerce un contrôle sur le contenu des examens afin de s'assurer de leur valeur et de leur pertinence relativement à l'évaluation des candidats et aux exigences du poste dont il est question. (Page 10, paragraphe 5)

- Il est recommandé que la Direction des services de dotation élabore des politiques et des modalités concernant le traitement des demandes reçues après ou avant la période normale de réception des demandes. En outre, il est également recommandé que tous les candidats soient informés adéquatement des résultats de leur demande à la clôture de chaque concours. (Page 11, paragraphe 1)

- Observation that two (2) Appellants were subsequently appointed to the positions they had appealed. (Page 14, paragraph 2)

The following findings and recommendations resulted from the Commission's investigations of complaints:

- Recommendation that the qualifications for a position be established and advertised in relation to the actual requirements of the position, and that the merit of candidates be assessed against selection standards which are necessary or desirable having regard to the duties to be performed. (Page 19, paragraph 2)

- Recommendation that all unsuccessful candidates be provided with a notice in writing which fully prescribes the rights they have under the Act. (Page 20, paragraph 1)

- Recommendation that the examination policy of the Board of Management be reviewed and adjusted to make it useful in application, and that Boards of Examiners be made aware of its provisions. (Page 20, paragraph 1)

- Finding that the Qualifications Appraisal Board had not properly evaluated and ranked the candidates in order of competence as required by the merit principle; and recommendation that all the appointments made from the competition be revoked. It was further recommended that the results of the competition be set aside, and that a new competition be held. (Page 20, paragraph 4)

- Finding that merit was not respected in the selection for appointment from the competition; and recommendation that the appointment be revoked. As well, recommendation that individuals selected to assess the qualifications of candidates receive instruction with regard to their duties and responsibilities, and be trained in selection techniques and procedures. (Page 21, paragraph 2)

- Finding that the Qualifications Review Board did not apply the screening criteria in a consistent manner to all applications, and this may have affected the composition of the eligibility list and the appointment made therefrom. Recommendation that the appointment be revoked. (Page 22, paragraph 1)

Les recommandations et observations suivantes portent sur la procédure d'appel.

- On a constaté que le Conseil de gestion ne s'est pas conformé à la décision de la Commission visant à faire révoquer une nomination en raison d'un appel accueilli. (Page 14, paragraphe 1)

- Il a été signalé que de nouveaux concours n'ont pas été lancés à la suite d'appels accueillis favorablement par la Commission. (Page 14, paragraphe 2)

- On a remarqué que deux (2) appelants dont l'appel avait été accueilli ont par la suite été nommés aux postes faisant l'objet de leur appel. (Page 14, paragraphe 2)

La Commission en est arrivée aux conclusions et recommandations suivantes à la suite d'enquêtes sur des plaintes.

- Il a été recommandé que les compétences exigées pour un poste particulier soient fixées et annoncées en fonction des exigences réelles de ce poste et que le mérite des candidats soit évalué en fonction des normes de sélection nécessaires ou désirables et ayant des liens avec les fonctions que le candidat sera appelé à remplir. (Page 19, paragraphe 2)

- Il est recommandé que tous les candidats dont la candidature n'a pas été retenue reçoivent un avis écrit leur énonçant au complet leurs droits en vertu de la Loi. (Page 20, paragraphe 1)

- Il est recommandé que la politique du Conseil de gestion relative aux examens soit révisée et corrigée afin qu'elle soit utile aux fins de mise en application et que les jurys d'examen soient mis au courant de ces dispositions. (Page 20, paragraphe 1)

- La Commission en est venue à la conclusion que le Jury d'évaluation de la compétence n'avait pas adéquatement évalué ni classé les candidats en fonction de leur compétence comme l'exige le principe du mérite. Il est donc recommandé que toutes les nominations effectuées à la suite de ce concours soient révoquées. Il a en outre été recommandé que les résultats du concours soient annulés et qu'un nouveau concours soit tenu. (Page 20, paragraphe 4)

- Il a été établi que le principe du mérite n'avait pas été respecté lors de la sélection consécutive au concours. Il a donc été recommandé que la nomination soit révoquée. Également, il a été recommandé que les personnes choisies pour évaluer la compétence des candidats reçoivent des directives en ce qui concerne leurs fonctions précises et leurs responsabilités et reçoivent une formation sur les méthodes et la procédure de sélection. (Page 21, paragraphe 2)

- Il a été établi que le Jury d'évaluation de la compétence n'avait pas appliqué les critères de présélection d'une façon uniforme pour toutes les demandes et que cette lacune peut avoir eu des effets sur la composition de la liste d'admissibilité et sur la nomination qui en a résultée. Il a été recommandé que la nomination soit révoquée. (Page 22, paragraphe 1)

STAFFING AUDIT ACTIVITIES

To determine if staffing and appointment practices have been conducted in conformity with the provisions of the Civil Service Act, the Commission audits the Board of Management and departmental staffing operations. During 1986, the Commission conducted a major audit of the Department of Transportation as well as the practices of the Board as they complemented those delegated to the Deputy Head of the Department. The Commission also completed an audit of competitions processed on behalf of the various departments by the Staffing Services Branch of the Board of Management for positions within the Administrative Services Occupational Group. These audits were performed in relation to initial appointments, promotions, and transfers within the Civil Service by competition. In addition, the Commission commenced an audit which is still on-going in relation to extensions of temporary or casual appointments by the Secretary of the Board as provided for by subsection 17(2) of the Civil Service Act.

In conducting its audits, the Commission noted a number of practices related to the recruitment and selection processes which were in conformity with the provisions of the Act and the regulations. The feedback which was provided to the parties, however, was mostly by exception, with observations, suggestions, and recommendations being made where weaknesses were discovered. The following comments highlight the results and recommendations brought to the attention of the parties involved.

Staffing Services Branch, Board of Management and the Department of Transportation

The audit period respecting the staffing activities of the Department covered a three (3) year period from 1 January 1983 to 31 December 1985.

As a result of this audit, the Commission found several areas where the staffing and appointment practices did not conform to the provisions of the Civil Service Act. Subsection 4(d) of the Act provides that the Secretary of the Board of Management may delegate in writing to a Deputy Head any of his powers and duties under the Act except the power of delegation and the power of appointment. By various written instruments, the Secretary has delegated to the Deputy Head virtually all of his powers and duties respecting the staffing process. The Deputy Head has, in turn, delegated in writing to specified employees of the Department some of the powers and duties given to him. The Commission determined this action on the part of the Deputy Head to be contrary to the Act, and has indicated that this authority must be withdrawn.

In delegating certain powers to the Deputy Head, the Secretary has not specifically included the power of appointment. However, in reviewing the functions which have been delegated and the staffing procedures related thereto, it appears to the Commission that this power has been inadvertently transferred to the Deputy Head. The only action retained by the Secretary in the appointment process is that of signing the customary payroll document, and this generally occurs after an individual has already commenced employment. The Commission could not conclude that this act

VÉRIFICATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE DOTATION

Afin d'établir si les pratiques en matière de dotation et de nomination sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique, la Commission vérifie les activités des ministères et du Conseil de gestion à ce chapitre. En 1986, la Commission a vérifié en profondeur les activités du ministère des Transports en matière de dotation ainsi que les pratiques du Conseil de gestion qui complémentent les pouvoirs délégués au sous-ministre de ce ministère. La Commission a également effectué une vérification des concours tenus au nom des différents ministères par la Direction des services de dotation du Conseil de gestion qui visent à combler des postes au sein du groupe de l'exploitation dans les Services administratifs. Ces vérifications portaient sur des nominations initiales, des promotions et des mutations par voie de concours à l'intérieur de la Fonction publique. En outre, la Commission a entamé une vérification, laquelle est toujours en cours, en ce qui concerne la prolongation d'emplois temporaires ou occasionnels par le secrétaire du Conseil de gestion comme le permet le paragraphe 17(2) de la Loi sur la Fonction publique.

Au cours de ces vérifications, la Commission a constaté qu'un certain nombre de pratiques concernant le processus de recrutement et de sélection étaient conformes aux dispositions de la Loi et des règlements établis en vertu de celle-ci. Dans quelques-uns de ces cas seulement, la Commission a communiqué ses conclusions. Lorsqu'elle a décelé des lacunes, elle a alors formulé des recommandations et fait des observations et suggestions à ce propos. Voici les grandes lignes des conclusions et recommandations portées à l'attention des parties intéressées.

Services de dotation du Conseil de gestion et ministère des Transports

La période de vérification concernant les activités de dotation du ministère des Transports a duré trois (3) ans, du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1985.

Au cours de cette vérification, la Commission a décelé plusieurs secteurs au sein desquels les pratiques de dotation et de nomination n'étaient pas conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique. Le paragraphe 4(d) de la Loi stipule que le secrétaire du Conseil de gestion peut déléguer par écrit à un administrateur général tout pouvoir ou toute fonction que lui confère la Loi, sauf le pouvoir de délégation et le pouvoir de nomination. Au moyen de différents documents écrits, le secrétaire a délégué à l'administrateur général pratiquement tous ses pouvoirs et toutes ses fonctions concernant le processus de dotation. À son tour, l'administrateur général a délégué par écrit à des employés désignés du Ministère certains de ces pouvoirs et quelques-unes de ces fonctions. La Commission estime qu'en agissant ainsi, l'administrateur général a contrevenu aux dispositions de la Loi et elle a précisé que ce pouvoir devait être retiré.

En déléguant certains de ses pouvoirs à l'administrateur général, le secrétaire n'avait pas précisément inclu le pouvoir de nomination. Toutefois, en analysant les fonctions qui ont été déléguées et les modalités de dotation dont il est fait mention dans le présent rapport, il semble à la Commission que ce pouvoir a été transféré par inadvertance à l'administrateur général. La seule fonction conservée par le secrétaire dans le processus de nomination est celle consistant à signer la formule habituelle permettant l'inscription d'un nouvel

a' one preserves the Secretary's power of appointment under the Act. It was recommended that the Secretary withdraw and retain certain powers under subsection 13(2) of the Act which had been delegated to the Deputy Head.

In approximately thirty percent (30%) of the competitions audited, the candidate awarded the highest rating by the Board of Examiners was not the candidate selected for appointment. This possibility presented itself where candidates were included on the eligibility lists in addition to the candidate(s) who achieved the highest rating. The selection process, as structured, provided for the preparation of eligibility lists without the direct involvement of the Boards of Examiners by means of some formula superimposed on the findings of the Boards. This method of establishing eligibility lists was based on directives produced by the Staffing Services Branch of the Board of Management. More than one method for striking such lists was noted to be used at different times during the audit period. The Act requires that appointments be based on merit, and it is the duty of a Board of Examiners to determine merit. An eligibility list must reflect the Board's findings. It should not contain candidates whom the Board feels differ in merit, except if there is more than one (1) vacant position in which case the ranking should be noted to guide the Deputy Head in selecting successively in keeping with that ranking.

During the audit, it was found that special consideration was afforded to disabled persons and Natives apparently in support of a government policy to provide equal employment opportunity to all persons. One such consideration was allowing these individuals to compete in closed competitions. Since the Act defines a closed competition as one that is open only to employees, these individuals were not eligible to compete, and the appointments which resulted were in violation of the Act. In the same manner, it was also noted that in several instances the only candidates considered for vacancies were those whose names were in an inventory maintained exclusively for disabled persons and Natives. The Act and Regulations do not provide for a restriction and preference to a specific group of candidates as occurred in these instances. Though the Exclusions Regulation, 84-230, under the Act makes certain provisions for positions under the Employment Trainee Program for Natives and disabled persons, this Regulation did not provide authority for the staffing actions which occurred. It was also noted that in some cases the selection standards were waived for these individuals so as to facilitate the possibility of appointment. This is also inconsistent with the Act which provides for the appointment of persons qualified in respect to the requirements of the positions.

Vacant positions in certain classifications were filled by using candidate inventories rather than advertised competitions. This approach was used to fill vacancies with as few as four (4) candidates being considered. While inventories may be appropriate in some instances, the Commission is concerned that there is no policy or procedures with respect to this method of filling positions. There is no means of making potential candidates for such positions aware that they may submit applications and be considered for specified positions in this manner. As well, it was found that on a number of occasions where inventories were used there was no obvious attempt to establish the merit of candidates. In these instances, all candidates were listed on the eligibility list irrespective of merit. The Commission recommended that a policy and procedures be developed regarding this staffing practice, and that provisions be made to so inform

employé sur la feuille de paie et cette exigence est généralement remplie après l'entrée en fonction d'une personne. La Commission ne peut donc conclure que le seul fait d'avoir conservé cette responsabilité préserve, en soi, le pouvoir de nomination conféré au secrétaire en vertu de la Loi. Il a été recommandé que le secrétaire retire ce pouvoir à l'administrateur général et conserve certains des pouvoirs que lui confère le paragraphe 13(2) de la Loi et qu'il avait délégués à l'administrateur général.

Dans environ trente pour cent (30 %) des concours ayant fait l'objet d'une vérification, le candidat qui avait obtenu la plus haute note du Jury d'examen n'a pas été choisi pour la nomination. Cette situation s'est présentée lorsque des candidats ont été ajoutés à la liste d'admissibilité qui portait le nom du (des) candidat(s) ayant obtenu les meilleures notes. Le processus de sélection, tel qu'il est conçu, permet de dresser des listes d'admissibilité au moyen d'une méthode prévalant sur les conclusions des jurys d'examen et qui ne nécessite pas leur participation directe. Cette méthode d'établissement des listes d'admissibilité était fondée sur des directives émanant de la Direction des services de dotation du Conseil de gestion. On a constaté que plusieurs moyens de contourner ces listes ont été utilisés à différentes reprises au cours de la période visée par la vérification. La Loi exige que les nominations soient fondées sur le mérite des candidats et il incombe au Jury d'examen d'établir le mérite de ceux-ci. Une liste d'admissibilité doit constituer un reflet fidèle des conclusions du Jury. Elle ne devrait pas comprendre les noms de candidats dont le Jury considère que le mérite est différent, sauf s'il y a plus d'un (1) poste vacant, auquel cas la notation des candidats devrait être précisée afin de guider l'administrateur général à faire un choix avisé en se fondant sur cette notation.

Au cours de la vérification, on a pu remarquer qu'une attention spéciale était accordée aux personnes handicapées et aux autochtones, apparemment afin d'appuyer la politique du gouvernement consistant à offrir à tous l'égalité d'accès aux emplois. Une de ces mesures spéciales consistait à permettre à ces personnes de participer à des concours restreints. Étant donné que la Loi définit un concours restreint comme un concours qui n'est ouvert qu'aux employés, ces personnes n'y étaient pas admissibles et les nominations qui en ont résultées étaient en violation de la Loi. Dans un même ordre d'idées, on a pu constater qu'à plusieurs reprises, les seuls candidats considérés pour remplir les postes vacants ont été ceux dont les noms apparaissaient dans un répertoire contenant exclusivement des noms de personnes handicapées et d'autochtones. La Loi et le règlement établi en vertu de celle-ci ne permettent pas que des restrictions soient imposées et que des préférences soient accordées à un groupe particulier de candidats comme cela s'est produit dans ces cas. Même si le Règlement n° 84-230 sur les exclusions comporte certaines dispositions pour que des postes soient offerts à ces personnes dans le cadre du Programme des emplois d'apprentissage à l'intention des autochtones et des personnes handicapées, ce règlement n'autorise pas les activités de dotation qui ont eu lieu. On a pu également remarquer que dans certains cas, les normes de sélection ont été abandonnées afin d'augmenter les possibilités que ces personnes se voient accorder les nominations. Ces activités sont également contraires à la Loi qui stipule que les personnes nommées doivent être compétentes et répondre aux exigences du poste.

Des postes vacants de certaines classifications ont été comblés au moyen de répertoires de candidats plutôt qu'au

potential candidates. It was also recommended that the Department develop a method of selection that establishes the merit of the candidates.

The Commission found a large number of closed competitions which were restricted to departmental employees only. This restriction was so limiting at times that only one (1) application had been entered into such competitions. The Commission views such limited competitions as being inconsistent with the spirit of the Civil Service Act with respect to appointments based on a comparative assessment of candidates. It was further observed that there was no consistent approach throughout the Department regarding the scope of closed competitions, or the classifications involved. It was recommended that the Deputy Head develop a policy and guidelines for the Department with reference to closed competitions, and that the Secretary of the Board of Management ensure that any such policy is consistent with the Act and human resource development policies affecting all employees in the Civil Service.

The selection tools most often used by Boards of Examiners to assess the merit of candidates were oral interviews and written examinations. In conducting interviews, the Boards used oral rating forms as aids to record the assessment of merit. The Commission found that for a number of classifications the selection standards set out on the oral rating forms were not sufficient to establish the merit of candidates with regard to the real requirements of the positions. It was also found that the results of examinations used in some instances were not incorporated into the selection process, and that their relevance to that process was also questionable. The Commission made a number of recommendations to the Department towards improving the selection tools and the assessment aids.

It is important that competitions are processed to finalization so they appear to be held in a proper manner and in accordance with the spirit and objectives of the Act. It was noted that for several competitions there were no selections for appointment from the eligibility lists which had been prepared. The reasons for not proceeding with appointments were usually not documented, nor were the qualified candidates informed of the outcome of their applications.

As a result of this audit activity, the Commission found that the Staffing Services Branch of the Board of Management did not have sufficient control mechanisms in place to observe the performance of the staffing activities delegated to the Department. There were no specific terms or conditions attached to the delegation which had occurred, and there was no evidence of any formalized monitoring of activities by the Staffing Services Branch. Monitoring provides a means of ensuring that duties and responsibilities are being discharged adequately, and that the actions of the Department in matters delegated are in keeping with Board of Management policies, and are in the best interests of the Civil Service. The Commission suggested that the Staffing Services Branch implement control mechanisms to ensure that the staffing activities performed by others are in compliance with the provisions and objectives of the Civil Service Act and Regulations.

moyen de concours annoncés. Dans certains cas, on a comblé des postes vacants au moyen de cette méthode en étudiant le dossier de seulement quatre (4) candidats. Même si les répertoires de candidats peuvent être appropriés dans certains cas, la Commission considère qu'il n'existe aucune règle administrative ni modalité permettant d'utiliser cette méthode. En effet, cette méthode ne permet en aucune façon de communiquer aux candidats éventuels qu'ils peuvent soumettre une demande afin d'obtenir ces postes et que leur candidature peut être étudiée. En outre, on a constaté qu'en certaines occasions où on a utilisé les répertoires, aucune tentative manifeste n'a été faite afin d'établir le mérite des différents candidats. Dans ces cas, tous les candidats ont été placés sur la liste d'admissibilité sans tenir compte de leur mérite. La Commission a donc recommandé qu'une règle administrative et des modalités soient élaborées relativement à cette pratique de dotation et que des dispositions soient prises de manière à informer les candidats potentiels. Il a également été recommandé que le Ministère élabore une méthode de sélection permettant d'établir le mérite des différents candidats.

La Commission a relevé un grand nombre de concours internes auxquels seuls les employés du Ministère ont été invités à participer. Il s'agissait parfois d'une mesure si restrictive, qu'en certaines occasions une (1) seule demande a été enregistrée pour ces concours. La Commission considère que des concours aussi restreints sont contraires à l'esprit de la Loi sur la Fonction publique puisque les nominations doivent être fondées sur une évaluation comparative des candidats. On a aussi observé qu'aucune méthode uniforme n'a été adoptée pour le Ministère concernant la portée des concours restreints ou des classifications en cause. Il a donc été recommandé que l'administrateur général élabore une politique et des lignes directrices à l'intention du Ministère à l'égard des concours restreints et que le secrétaire du Conseil de gestion vérifie si cette politique est conforme à la Loi et aux règles administratives sur le développement des ressources humaines applicables à tous les employés de la Fonction publique.

Les outils de sélection le plus souvent utilisés par les jurys d'examen afin d'évaluer le mérite des candidats ont été les entrevues verbales et les examens écrits. Lors des entrevues, les jurys ont utilisé des formules de notation comme outils pour l'évaluation du mérite du candidat. La Commission a constaté que pour un certain nombre de classifications, les normes de sélection apparaissant sur les formules de notation ne permettaient pas d'établir le mérite des candidats si l'on considère les exigences réelles des postes en question. On a également constaté que dans certains cas, les résultats des examens n'étaient pas intégrés au processus de sélection et que leur pertinence dans le cadre de ce processus était douteuse. La Commission a formulé un certain nombre de recommandations au Ministère, lesquelles visent à améliorer les outils de sélection et le matériel d'évaluation.

Il importe que les concours lancés soient menés à terme de manière qu'il soit évident pour tous qu'ils ont été tenus d'une façon appropriée et conformément à l'esprit et aux objectifs de la Loi. On a pu remarquer que pour plusieurs concours, aucun candidat inscrit sur les listes d'admissibilité dressées n'a été choisi aux fins de nomination. Les motifs pouvant expliquer une telle façon de procéder n'ont jamais été fournis et les candidats s'étant qualifiés n'ont pas été informés du résultat de leur demande.

The above findings and recommendations are currently under consideration by the Board of Management and the Department. Sufficient time has not elapsed since the report containing these findings was submitted to allow for a response to be received for inclusion herein.

Staffing Services Branch, Board of Management

The audit period covered approximately sixteen (16) months commencing with the proclamation of the new Civil Service Act on 9 August, 1984.

The Commission found that the appointment practices in several instances were not in conformity with the provisions of the Act. In three (3) competitions, the candidates appointed were not those whom the Boards of Examiners determined to be the most qualified candidates. Though the names of the candidates selected for appointment had been placed on the respective eligibility lists, that action was not consistent with the merit of candidates as assessed by the Boards of Examiners. As has been noted elsewhere in this Report, the method used by the Board of Management to prepare eligibility lists in some instances was not proper, and did not respect the merit of candidates as determined by the various Boards of Examiners. The Act requires that appointments be based on merit. These appointments did not comply with this requirement. In another case, a competition to fill a vacant position had been processed and an eligibility list was prepared. The Board of Management ignored the results of that competition and transferred an employee from another department into that position. This employee had not entered the competition, though he was eligible to do so. The Commission does not view that action by the Board as being consistent with the merit principle.

Weaknesses were discovered in several areas relating to the assessment of the candidates in competitions. It was noted that the selection tools used by the Boards of Examiners were not always suited to assessing the merit of the candidates; and that the Boards, which were comprised almost entirely of departmental representatives, were not always skilled in the techniques of assessment. It was also noted that the screening and selection criteria were not applied consistently to all candidates, and that the various decisions made by the Boards were not fully documented.

Les activités de vérification ont permis à la Commission de constater que la Direction des services de dotation du Conseil de gestion ne disposait pas de mécanismes de contrôle suffisants pour observer le déroulement des activités de dotation déléguées au Ministère. Aucune condition particulière n'a été imposée au Ministère en contrepartie de la délégation de pouvoir qui a eu lieu et on n'a pu trouver aucune preuve de surveillance officielle des activités exercée par la Direction des services de dotation. La surveillance constitue un excellent moyen de s'assurer que l'organisme auquel on a confié des fonctions et des responsabilités s'en acquitte de façon adéquate et que les mesures prises par le Ministère dans le cadre des pouvoirs qui lui ont été délégués respectent les règles administratives du Conseil de gestion et sont dans le meilleur intérêt de la Fonction publique. La Commission a donc proposé que la Direction des services de dotation mette en oeuvre des mécanismes de contrôle afin de s'assurer que les activités de dotation effectuées par d'autres organismes sont conformes aux dispositions et aux objectifs de la Loi sur la Fonction publique et de ses règlements d'application.

Le Conseil de gestion et le Ministère étudient actuellement les conclusions et recommandations susmentionnées. La soumission du rapport contenant ces conclusions est trop récente pour permettre l'inclusion, dans le présent rapport, d'une réaction aux recommandations formulées.

Direction des services de dotation, Conseil de gestion

La période de vérification a duré approximativement seize (16) mois à compter de la date de promulgation de la nouvelle Loi sur la Fonction publique, le 9 août 1984.

La Commission a constaté qu'à plusieurs reprises, les pratiques de nomination qui ont eu cours n'étaient pas conformes aux dispositions de la Loi. Dans trois (3) concours, les candidats nommés n'ont pas été ceux que les jurys d'examen avaient désignés comme étant les candidats les plus qualifiés. Même si les noms des candidats choisis pour nomination figuraient sur les listes d'admissibilité appropriées, il n'a pas été tenu compte du mérite des meilleurs candidats selon l'évaluation des jurys d'examen. Comme on l'a déjà mentionné ailleurs dans le présent rapport, la méthode utilisée dans certains cas par le Conseil de gestion pour dresser les listes d'admissibilité n'était pas correcte et ne respectait pas le mérite des candidats établi par les différents jurys d'examen. La Loi dispose que les nominations doivent être fondées sur le mérite. Ces nominations ne satisfaisaient donc pas à cette exigence. Dans un autre cas, un concours visant à remplir un poste vacant a eu lieu et une liste d'admissibilité a été préparée. Le Conseil de gestion ne s'est pas servi des résultats du concours et il a muté un employé d'un autre ministère à ce poste. L'employé n'avait pas participé au concours et pourtant, il y était admissible. La Commission considère cette mesure prise par le Conseil contraire au principe du mérite.

Des lacunes ont pu être décelées dans plusieurs secteurs en ce qui concerne l'évaluation des candidats à un concours. On a pu constater que les outils de sélection utilisés par les jurys d'examen n'étaient pas toujours adéquats et que les jurys, constitués presque entièrement de représentants du Ministère, n'avaient pas toujours une bonne connaissance des techniques d'évaluation. On a pu également remarquer que les critères de préselection et de sélection n'étaient pas appliqués de façon uniforme à tous les candidats et que les

Recommendations were advanced for the Staffing Services Branch to provide guidelines to departments for the preparation of rating forms, interview questionnaires, and testing material, and for the Branch to monitor the content of examinations to ensure their value and appropriateness in assessing candidates against the requirements of the positions.

In reviewing the practices involved in handling applications submitted into competitions, it was found there is a need for the formulation of specific policies and procedures to standardize this aspect of the recruitment and selection process. Such standards are required to ensure that all applications are treated in a uniform fashion by both the Staffing Services Branch and the departments involved. The Commission submitted recommendations to develop policies and procedures regarding the handling of applications received outside of the period of time set in the advertisement, and towards ensuring that all candidates are properly informed at the conclusion of every competition. Further recommendations were aimed at providing a proper notice to unsuccessful candidates regarding their right to request reasons for their lack of success, and their subsequent right to file an appeal or a complaint with the Commission.

The results of this audit activity were still under review by the Board of Management as this Report was being prepared.

différentes décisions prises par les jurys n'étaient pas toujours bien documentées. Des recommandations ont été communiquées à la Direction des services de dotation afin qu'elle énonce des lignes directrices à l'intention des ministères et que ces derniers préparent des formules de notation, des questionnaires d'entrevue et du matériel d'évaluation des connaissances. En outre, on a recommandé que la Direction exerce un contrôle sur le contenu des examens afin de s'assurer de leur valeur dans l'évaluation des candidats et de leur pertinence par rapport aux exigences des postes à combler.

Lors de la révision des pratiques utilisées pour le traitement des demandes soumises dans le cadre des concours, on a pu se rendre compte qu'il est nécessaire de formuler des politiques et des modalités précises afin d'uniformiser cet aspect du recrutement et du processus de sélection. Il faut établir des normes afin de voir à ce que toutes les demandes soient traitées de façon uniforme tant par la Direction des services de dotation que par les ministères concernés. La Commission a soumis des recommandations visant à élaborer des politiques et des modalités relatives au traitement des demandes reçues après la date limite prévue dans l'avis de concours et à s'assurer que tous les candidats soient informés de la façon appropriée à la fin de chaque concours. D'autres recommandations portaient sur l'envoi d'un avis convenable à tous les candidats rejetés afin de les informer de leur droit de connaître les motifs du rejet de leur candidature et de leur droit d'interjeter appel ou de déposer une plainte auprès de la Commission.

Le Conseil de gestion n'avait pas terminé l'étude des résultats de cette vérification au moment de la rédaction du présent rapport.

APPEAL ACTIVITIES

The appeal process permits civil servants to seek assurance that an appointment decision was made on merit according to the Act, and that the employee had been considered fairly and impartially. The Act provides for an appeal against appointments of employees and non-employees alike. In 1986, the Commission heard thirteen (13) appeals against appointments of employees, and eight (8) appeals against appointments of individuals who were not employees under the Act. Thirteen (13) appeals were heard with respect to closed competitions, and seven (7) with respect to open competitions. The remaining appeal related to an appointment without competition.

In a hearing before the Commission, all parties to an appeal have the right to be represented and to participate if they so choose. The appellant was represented at twelve (12) of the hearings and participated on each occasion. There were no instances of a selected candidate being represented, and only three (3) selected candidates themselves attended. None of these candidates exercised their right to participate.

It will be noted in the statistics that a number of appeals submitted to the Commission were not accepted for an oral hearing. In one instance, the appellant was not an employee under the provisions of the Civil Service Act and therefore, did not have the right of appeal. In another case the employee brought his appeal to the Commission after the fourteen (14) day period of appeal had elasped. Since the time for submitting an appeal is set out in the Act, the Commission does not have the authority to extend the period during which appeals may be received.

The circumstances involved in the other four (4) cases where the Commission could not accept the appeals which were submitted suggest that the appeal provision of the Civil Service Act is not fully understood. These notices of appeal were filed where no selection for appointment had been made from the competitions. In two (2) of these instances, as well, the appeals related to having apparently been refused an interview with the selection board. What these employees did not understand was that the objective of the appeal process is to ensure that the principle of selection by merit is respected in effecting appointments. When the Commission holds an inquiry regarding an appeal, it is for the purpose of determining whether the selection for appointment of a particular candidate was made in keeping with the merit principle. Where it is clear that no appointment has been made, the Commission has no basis for an inquiry.

Appeal Statistics

In 1986, the Commission received thirty-two (32) notices of appeal as a result of twenty-three (23) competitions. In addition, one (1) notice of appeal was received as a result of a selection for appointment to a position within the Civil Service which was made without competition.

The following indicates the results of the appeals received during this year. For comparative purposes, similar information for the preceeding year is also presented.

APPELS

La procédure d'appel donne aux fonctionnaires la possibilité de s'assurer qu'une nomination a été faite selon le principe du mérite conformément à la Loi et que leur candidature en tant qu'employé a été prise en considération de manière juste et impartiale. La Loi confère le droit d'en appeler tant de la nomination d'employés que de personnes qui n'ont pas la qualité d'employé. En 1986, la Commission a été saisie de treize (13) appels concernant des nominations d'employés et de huit (8) appels relatifs à des nominations de personnes qui n'avaient pas la qualité d'employé en vertu de la Loi. Treize (13) appels ont été entendus relativement à des concours restreints et sept (7) appels avaient trait à des concours publics. L'autre appel concernait une nomination effectuée sans concours.

À l'audition de l'appel par la Commission, toutes les parties intéressées ont le droit d'être représentées et d'y participer si elles le désirent. À douze (12) audiences, l'appelant a été représenté et y a participé. Dans aucun cas, le candidat choisi n'a été représenté et seuls trois (3) candidats retenus ont assisté à l'audience. Aucun de ces candidats n'a exercé son droit de participer à l'audience.

Il est à remarquer dans les statistiques qu'un certain nombre d'appels présentés à la Commission ont été jugés irrecevables. Dans l'un de ces cas, l'appelant n'était pas un employé en vertu des dispositions de la Loi sur la Fonction publique et, par conséquent, n'avait pas le droit d'interjeter appel. Dans un autre cas, l'employé a présenté son appel à la Commission après que le délai de quatorze (14) jours prévu par la Loi pour interjeter appel ait été écoulé. Puisque la Loi prescrit un délai pour en appeler d'une nomination, la Commission n'a pas le pouvoir de prolonger ce délai.

En ce qui concerne les quatre (4) autres appels que la Commission s'est vue dans l'obligation de juger irrecevables, les faits et circonstances semblent confirmer que les dispositions de la Loi sur la Fonction publique relatives aux appels ne sont pas bien comprises. Des avis d'appels ont été déposés alors qu'aucun candidat n'avait été retenu pour une nomination après un concours. En outre, dans deux (2) de ces cas, les appels ont été jugés irrecevables parce que les candidats se plaignaient qu'on leur avait refusé une entrevue auprès du comité de sélection. Ces employés n'ont pas compris que l'objectif de la procédure d'appels est de s'assurer du respect du principe de sélection au mérite quand on procède aux nominations. Lorsque la Commission procède à une enquête concernant un appel, elle le fait dans le but d'établir si le principe du mérite a été respecté dans la sélection d'un candidat particulier aux fins de nomination. Quand il est clair qu'aucune nomination n'a été faite, la Commission n'a aucun motif d'enquête.

Statistiques sur les appels

En 1986, la Commission a reçu trente-deux (32) avis d'appels relatifs à des nominations qui découlent de vingt-trois (23) concours. En outre, un (1) avis d'appel a été reçu concernant une nomination à un poste de la Fonction publique effectuée sans la tenue d'un concours.

Voici les résultats des appels entendus au cours de l'année visée par le présent rapport. À des fins comparatives, les mêmes renseignements pour l'année précédente sont également fournis.

	1985	1986
Appeals Received	18	33
Appeals Not Accepted	1	6
Appeals Withdrawn	6	5
Appeals Heard	11	21
Appeals Allowed	3	6
Appeals Dismissed	8	15
Appeals Outstanding at Year-End	-	1

The appeals submitted to the Commission related to twenty-two (22) classifications and were distributed among ten (10) departments/agencies as set out in the following table.

Department/Classification	Result
Advanced Education and Training	
Trade Instructor	Not Accepted
Alcoholism and Drug Dependency Commission	
Alcoholism and Drug Dependency Officer III	Not Accepted
Board of Management	
Treasury Board Advisor V	Allowed
Treasury Board Advisor V	Withdrew
Finance	
Revenue Officer II	Allowed
Revenue Officer II	Allowed
Revenue Officer II	Allowed
Provincial Tax Auditor IV	Dismissed
Health and Community Services	
Executive Officer I	Dismissed
Clerical Officer III	Not Accepted
Administrative Services Officer I	Dismissed
Clerk Stenographer III	Withdrew
Clerk Stenographer III	Dismissed
Justice	
Highway Patrol Administration Officer I	Dismissed
Highway Patrol Administration Officer I	Withdrew
Deputy Sheriff - Coroner	Dismissed
Deputy Sheriff - Coroner	Withdrew
Deputy Sheriff - Coroner	Dismissed
Deputy Sheriff - Coroner	Dismissed
Deputy Sheriff - Coroner	Dismissed
Deputy Deeds Registrar	Dismissed
Highway Patrol Administration Officer I	Not Accepted
Correctional Officer I-II	Not Accepted
Municipal Affairs and Environment	
Assessor IV	Dismissed
Natural Resources and Energy	
Forest Ranger IV	Allowed
Information Officer IV	Allowed
Occupational Health and Safety Commission	
Occupational Health and Safety Officer I	Outstanding

	1985	1986
Appels reçus	18	33
Appels jugés irrecevables	1	6
Appels retirés	6	5
Appels entendus	11	21
Appels accueillis	3	6
Appels rejetés	8	15
Appels non réglés à la fin de l'année	-	1

Comme on peut le constater dans le tableau ci-dessous, les appels soumis à la Commission portaient sur vingt-deux (22) classifications et visaient dix (10) ministères ou organismes.

Ministère/Classification	Résultat
Enseignement supérieur et Formation	
Instructeur des métiers	Jugé irrecevable
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	
Agent de lutte contre l'alcoolisme et la pharmacodépendance III	Jugé irrecevable
Conseil de gestion	
Conseiller V du Conseil du Trésor	Accueilli
Conseiller V du Conseil du Trésor	Retiré
Finances	
Agent du revenu II	Accueilli
Agent du revenu II	Accueilli
Agent du revenu II	Accueilli
Vérificateur provincial des impôts IV	Rejeté
Santé et Services communautaires	
Agent d'administration I	Rejeté
Commis aux écritures III	Jugé irrecevable
Agent des services administratifs I	Rejeté
Commis sténographe III	Retiré
Commis sténographe III	Rejeté
Justice	
Agent d'administration de la patrouille routière I	Rejeté
Agent d'administration de la patrouille routière I	Retiré
Shérif-coroner adjoint	Rejeté
Shérif-coroner adjoint	Retiré
Shérif-coroner adjoint	Rejeté
Shérif-coroner adjoint	Rejeté
Shérif-coroner adjoint	Rejeté
Conservateur adjoint des titres de propriété	Rejeté
Agent d'administration de la patrouille routière I	Jugé irrecevable
Agent des services correctionnels I et II	Jugé irrecevable
Affaires municipales et Environnement	
Évaluateur IV	Rejeté
Ressources naturelles et Énergie	
Garde forestier IV	Accueilli
Agent d'information IV	Accueilli
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail	
Agent de la santé et de la sécurité au travail I	Non réglé

Transportation	
Equipment Operator I	Dismissed
Utility Operator	Not Accepted
Equipment Operator I	Withdrew
Engineering Technician IV	Dismissed
Driver Examiner II	Dismissed
Equipment Operator II	Dismissed

Appeals Allowed

Where appeals were allowed, the appointments of the selected candidates were revoked by the Commission as required by subsection 32(9) of the Act. Though there were six (6) appeals allowed during this period, only four (4) selected candidates were involved as three (3) of the appeals related to the same appointment. The Board of Management processed the required documentation to comply with the Commission's decision to revoke the appointments of only three (3) of the selected candidates. In the other instance which involved an appointment within the Board of Management, the requirements of the Act were not fulfilled.

There were no new competitions initiated with respect to the four (4) appointments against which appeals were allowed. In two (2) of the cases, the Departments appointed the appellants to the positions in question from the eligibility lists which had been established for those positions. In the instance noted above where the revocation was not implemented, the Board of Management selected a new Qualifications Appraisal Board to re-assess the candidates in the competition which had been appealed. The candidate who had been initially selected for appointment was again recommended by the Appraisal Board. Subsequently, his appointment was confirmed. In the remaining case, the position was still vacant as this Report was being prepared. While some of the duties have been reassigned among existing staff, the Department continues to review this matter for a final resolution.

Appeal Decisions

The following are examples of appeal decisions made by the Commission in 1986.

File 12-0128 -- This appeal was initiated out of a competition which was called following a decision of the Commission to allow an appeal in an earlier competition for this same position. Though the appellant argued that his education, experience, and positional suitability were not given proper consideration, his most serious allegation was that of bias. He alledged that an apprehension of bias was raised where one of the members of the Qualifications Appraisal Board for the competition under appeal had also been a member of the Board in the earlier competition. No direct evidence of bias was adduced at the hearing and no aspersions were cast on the integrity of the Board member in advancing the possibility of bias.

The Commission naturally found it would have been more prudent on the part of the Board of Management to have constituted a fully different Board, thus eliminating any possible perceptions of bias. It could not be automatically assumed, however, that the decision of a Board which was not comprised of all new members was biased without full reference to all the circumstances. In deciding on this, the Commission applied the test as to whether a reasonably

Transports	
Conducteur de matériel roulant I	Rejeté
Homme à tout faire - Conducteur de véhicule	Jugé irrecevable
Conducteur de matériel roulant I	Retiré
Technicien en travaux de génie IV	Rejeté
Examinateur des conducteurs II	Rejeté
Conducteur de matériel roulant II	Rejeté

Appels accueillis

Dans les cas où les appels ont été accueillis, les nominations des candidats retenus ont été révoquées par la Commission comme l'exige le paragraphe 32(9) de la Loi. Bien que six (6) appels aient été accueillis au cours de cette période, seuls quatre (4) des candidats retenus étaient concernés puisque trois (3) des appels visaient la même nomination. Afin de se conformer à la décision de la Commission, le Conseil de gestion a traité les documents requis pour révoquer les nominations de seulement trois (3) des candidats retenus. Dans l'autre cas, il s'agissait d'une nomination à l'intérieur du Conseil de gestion, et les exigences de la Loi n'ont pas été entièrement satisfaites.

Aucun nouveau concours n'a été tenu en ce qui concerne les quatre (4) nominations à l'égard desquelles des appels ont été accueillis. Dans deux (2) cas, les ministères ont utilisé les listes d'admissibilité qui avaient été établies et nommé les appelants aux postes en question. Dans le cas mentionné précédemment, la révocation n'a pas été mise en oeuvre, et le Conseil de gestion a constitué un nouveau Jury d'évaluation de la compétence afin de réévaluer les candidats qui avaient participé au concours ayant fait l'objet de l'appel. Le candidat qui avait obtenu la nomination a été de nouveau recommandé par le Jury d'évaluation. Par la suite, sa nomination a été confirmée. Dans l'autre cas, le poste était toujours vacant au moment de la rédaction du présent rapport. Bien que certaines des fonctions inhérentes à ce poste aient été réassignées au personnel en place, le Ministère continue à étudier la question afin de la régler de façon définitive.

Décisions relatives aux appels

Voici quelques exemples de décisions rendues par la Commission à la suite d'appels entendus en 1986.

Dossier 12-0128 -- Cet appel visait un concours lancé par suite d'une décision de la Commission d'accueillir un appel relativement à un concours précédent pour le même poste. Même si l'appelant a prétendu que sa formation, son expérience et la pertinence de celles-ci n'avaient pas reçu toute la considération qu'elles méritaient, son allégation la plus sérieuse était celle du parti pris. Il a allégué qu'il y avait des raisons de croire que l'un des membres du Jury d'évaluation de la compétence avait fait preuve de parti pris puisque l'un des membres du Jury choisi pour le concours lancé après l'appel antérieur était également un membre du Jury dans le concours précédent. Aucune preuve directe de parti pris n'a pu être présentée à la Commission lors de l'audience et on n'a pu mettre en doute l'intégrité du membre du Jury lorsqu'on a avancé la possibilité de parti pris.

Bien sûr, la Commission a conclu qu'il aurait été plus prudent de la part du Conseil de gestion de constituer un jury entièrement différent, ce qui aurait ainsi éliminé toute présomption de parti pris. Toutefois, on ne peut automatiquement présumer que la décision du Jury, qui n'était pas constitué entièrement de nouveaux membres, était biaisée

intelligent person, fully apprised of all the circumstances, would feel a serious apprehension of bias. The Commission was not persuaded that the Qualifications Appraisal Board established for this competition, which included the member in question, was incapable of fairly assessing the qualifications of the candidates. Therefore, the appeal was dismissed.

File 12-0131 -- In a rather involved case, the appellant made several allegations against the selection for appointment of two (2) employees. The appellant alleged that the Qualifications Appraisal Board had not given proper consideration to the formal training and the related supervisory and other background experience which he possessed. The employer explained that points were not awarded per se for training and experience, and that the candidates were rated on their skills and abilities based on their responses to oral questions and in consideration of their past performance. On reviewing the evidence, the Commission was of the opinion that there was nothing improper in not assigning points for specific training and experience, given the manner in which the selection criteria were expressed.

The appellant further alleged that the selection process was a sham, in that the Appraisal Board only qualified the same number of candidates as there were vacant positions, thereby implying that the Board was determined to assure that only particular candidates were promoted. The Commission viewed this matter raised by the appellant as a curious coincidence but, by itself, it was not sufficiently strong to cause the results of the competition to be set aside.

Counsel for the appellant contended that the appointments under appeal were not based on merit, but on improper and irrelevant factors. He argued that the selection process was not carried out in a fair and reasonable fashion, and that the appellant had been denied his natural justice in not being confronted by the Appraisal Board with the matters which apparently had been held against him. One of these matters was a six (6) months suspension imposed by an adjudicator, who had varied a dismissal decision taken by the employer. The appellant claimed that to rely on this suspension to eliminate his application from consideration for promotion constituted double jeopardy and was discriminatory. The Commission held that a Qualifications Appraisal Board is not governed by the same rules applicable to judicial or quasi - judicial bodies, and that the natural justice requirement that individuals be given an opportunity to be heard is not applicable to the functioning of such a Board. Though the Commission was concerned at the lack of documentation and specifics related to the incidents which affected the appellant's assessment, it was evident that the Appraisal Board's decision was primarily based on the suspension. The Commission concluded, that given the nature of the position and the recency of the suspension, it was not unreasonable or improper for the Appraisal Board to have weighted this matter heavily in assessing the appellant. The Commission did not find fault with the Appraisal Board's decision to disqualify the appellant for promotion and, therefore, dismissed the appeal.

File 12-0133 -- The appellant alledged that the Qualifications Appraisal Board had not properly evaluated the experience of the candidate selected for appointment. He charged that the Appraisal Board had erred in interpreting and applying an oral rating form used as an assessment tool. After hearing the arguments of both parties, the Commission found that the Appraisal Board's assessment of the

sans étudier attentivement toutes les circonstances entourant l'affaire. En rendant cette décision, la Commission s'est demandée si une personne raisonnablement intelligente et instruite de tous les faits et circonstances du cas, pouvait appréhender de façon raisonnable qu'il y ait eu parti pris. La Commission n'a pas été convaincue que le Jury d'évaluation de la compétence constitué pour ce concours, qui incluait le membre en question, a été incapable d'évaluer équitablement la compétence des candidats. Par conséquent, l'appel a été rejeté.

Dossier 12-0131 -- Dans ce cas plutôt contesté, l'appelant a fait plusieurs allégations concernant la sélection de deux (2) employés pour cette nomination. L'appelant a prétendu que le Jury d'évaluation de la compétence n'avait pas accordé toute l'attention voulue à la formation officielle et à l'expérience de direction du personnel et autre qu'il possédait. L'employeur a expliqué qu'aucun point n'est directement accordé pour la formation et l'expérience acquises et que les candidats étaient plutôt notés en fonction de leurs compétences et aptitudes établies en se fondant sur leurs réponses aux questions orales et en étudiant leur rendement antérieur. En étudiant la preuve qui lui a été soumise, la Commission a exprimé l'opinion qu'il n'y avait rien de répréhensible à ne pas accorder de points pour une formation et une expérience précises, étant donné la manière dont les critères de sélection avaient été formulés.

L'appelant alléguait en outre que le processus de sélection était une vaste supercherie puisque le Jury d'évaluation de la compétence avait inscrit sur la liste d'admissibilité uniquement autant de candidats qu'il y avait de postes vacants et a ainsi laissé entendre que le Jury était déterminé à s'assurer que seuls certains candidats particuliers obtiendraient une promotion. La Commission a considéré cette question soulevée par l'appelant comme une coïncidence curieuse, mais qu'il ne s'agissait pas, en soi, d'un motif suffisant pour annuler les résultats du concours.

Le conseiller de l'appelant a ensuite prétendu que les nominations faisant l'objet de l'appel n'avaient pas été fondées sur le mérite, mais plutôt sur des facteurs inappropriés et non pertinents. Il a prétendu que le processus de sélection n'avait pas été effectué d'une manière juste et équitable et que l'appelant s'était vu refuser le droit à une justice naturelle en n'étant pas confronté au Jury d'évaluation afin de se justifier sur les questions qui, apparemment, avaient été retenues contre lui. Un des points retenus contre lui consistait en une suspension de six (6) mois qui lui avait été imposée par un arbitre, qui avait ainsi commué une décision de congédiement prise par l'employeur. L'appelant a prétendu qu'en s'appuyant sur cette suspension pour rejeter sa demande de promotion, on cherchait à le punir deux fois pour la même infraction et que cela constituait de la discrimination. La Commission a prétendu qu'un jury d'évaluation de la compétence n'est pas régi par les mêmes règles qui s'appliquent aux organismes judiciaires ou quasi-judiciaires et que les exigences de la justice voulant que les personnes aient l'occasion de se faire entendre ne s'appliquent pas dans le cas d'un tel jury. Même si la Commission s'est inquiétée du peu de pièces justificatives et de détails concernant les incidents qui ont influé sur l'évaluation de l'appelant, il lui a semblé évident que la décision du Jury d'évaluation était fondée d'abord et avant tout sur la suspension dont a déjà fait l'objet l'appelant. La Commission a conclu, qu'étant donné la nature du poste et le peu de temps écoulé depuis la suspension, il n'était pas déraisonnable ou inapproprié de la part du Jury d'évaluation d'avoir accordé beaucoup d'im-

selected candidate's experience did not conform to the requirements which the Board had previously established and set forth in the oral rating form.

The appointment from this competition was also challenged on the basis that the appellant was more qualified than the selected candidate. It was charged that the eligibility list from which the Deputy Head had made his selection was not properly constructed because it included the name of the selected candidate and, therefore, the appointment did not respect merit. During the inquiry, the Commission heard testimony that the appellant was indeed more qualified than the selected candidate. Reference to their qualifications being relatively equal stemmed from the application of a formula used by the Board of Management in preparing the eligibility list, and not from the findings of the Qualifications Appraisal Board. The Commission concluded that the method of establishing the eligibility list in this instance was not proper, and could not be relied upon to appear to provide some discretion to the Deputy Head in making a selection therefrom.

The Commission held that the composition of the eligibility list did not reflect the results of the Appraisal Board respecting the merit of the candidates, and that the selection for appointment was not in keeping with the provisions of the Act. The appeal was therefore allowed.

File 12-0142 -- The appellant in this case had lodged an appeal against an appointment without competition after being informed of his right to do so through the posting of such a notice by the Secretary of the Board of Management. The selection for appointment had been made pursuant to section 15 of the Civil Service Act. This section provides for an appointment to be made by the Lieutenant-Governor in Council to a position requiring special professional, scientific or technical knowledge and experience. Such an appointment must be preceeded by certification by the Secretary that a person proposed for appointment possesses the requisite knowledge and experience. The appellant alleged that the Department had no basis for foregoing the normal competitive process, as the position did not require the type of knowledge and experience referred to in the Act. He contended that the position should have been filled by competition in the same manner as other positions at this level had been filled in the past. The employer argued that sections 6 and 15 of the Act provides for appointment without competition. The employer maintained that it could not be predicted there would be suitable candidates apply to a competition, particularly where competence in both official languages was a requirement of the position. It was argued that before proposing this appointment, all likely candidates in the Department and in other departments and agencies were considered.

The Commission did not agree that a requirement for skills in both official languages was sufficient, by itself, to warrant proceeding to make an appointment by way of section 15 of the Act. After reviewing the evidence produced at the hearing, the Commission did not find that the position in question required "...special professional, scientific or technical knowledge and experience...". The Secretary of the Board of Management is not restricted to the use of competitions to establish merit but, in using other processes, the same objective must be achieved. It is the merit of candidates, and not just the candidate proposed for selection, which must be established. No evidence was received to

portance à cet élément lors de l'évaluation de l'appelant. La Commission en est arrivée à la conclusion que la décision du Jury d'évaluation d'écarter la candidature de l'appelant pour une promotion était justifiable et, par conséquent, a rejeté l'appel.

Dossier 12-0133 -- Dans ce cas, l'appelant a prétendu que le Jury d'évaluation de la compétence n'avait pas évalué adéquatement l'expérience du candidat retenu pour la nomination. Il a invoqué que le Jury d'évaluation avait fait erreur dans l'interprétation et l'application de la formule de notation utilisée en guise d'outil d'évaluation. Après avoir entendu les arguments des deux parties, la Commission a conclu que l'évaluation de l'expérience du candidat retenu, effectuée par le Jury d'évaluation de la compétence, ne répondait pas aux exigences que le jury avait préalablement établies et mises de l'avant sur la formule de notation pour l'entrevue.

La nomination issue de ce concours a également été contestée en se fondant sur le fait que l'appelant était plus qualifié que le candidat retenu. Il a été invoqué que la liste d'admissibilité à partir de laquelle l'administrateur général avait fait sa sélection n'avait pas été adéquatement dressée, car elle comprenait le nom du candidat retenu et que, par conséquent, la nomination ne respectait pas le principe du mérite. Au cours de son enquête, la Commission a entendu des témoignages confirmant que l'appelant était en effet plus qualifié que le candidat retenu. Selon la formule utilisée par le Conseil de gestion, afin de dresser la liste d'admissibilité, la compétence des deux candidats était relativement égale. Ce n'est pas la conclusion à laquelle en était arrivé le Jury d'évaluation de la compétence. La Commission a donc conclu que la méthode utilisée afin de dresser la liste d'admissibilité dans ce cas précis n'était pas adéquate et que l'administrateur général ne pouvait donc s'y fier pour la sélection.

La Commission a retenu le fait que la composition de la liste d'admissibilité ne réflétait pas la décision du Jury d'évaluation concernant le mérite des candidats et que la sélection effectuée ne respectait donc pas les dispositions de la Loi. L'appel a par conséquent été accueilli.

Dossier 12-0142 -- Dans ce cas, l'appelant avait interjeté appel contre une nomination effectuée sans la tenue d'un concours, après avoir été informé de son droit d'en appeler au moyen d'un avis à cet effet, affiché par le secrétaire du Conseil de gestion. La nomination avait été faite en vertu de l'article 15 de la Loi sur la Fonction publique. Cet article dispose qu'une nomination peut être effectuée par le lieutenant-gouverneur en conseil si elle exige des connaissances et une expérience professionnelles, scientifiques ou techniques spéciales. Une nomination de ce type doit être précédée d'une certification par le secrétaire que la personne proposée pour la nomination possède les connaissances et l'expérience requises. L'appelant a prétendu que le Ministère ne disposait d'aucun motif pour appuyer sa décision de ne pas suivre le processus normal de sélection, puisque le poste n'exigeait pas le type de connaissances et d'expérience prévu dans la Loi. Il a soutenu que le poste aurait dû être comblé par voie de concours comme on l'avait déjà fait auparavant pour d'autres postes de ce niveau. L'employeur a invoqué les articles 6 et 15 de la Loi afin d'expliquer ces nominations effectuées sans tenir de concours. L'employeur a soutenu qu'il était facile de prévoir qu'on ne pourrait trouver d'autres candidats qualifiés par voie de concours, particulière-

convince the Commission that the merit of candidates had been determined, or that any other candidates had even been considered. The appeal was allowed.

ment parce qu'une des exigences du poste était la connaissance des deux langues officielles. L'employeur a de plus signalé qu'avant de proposer cette personne pour la nomination, la candidature de toutes les personnes ayant la qualité d'employé au sein du Ministère et des autres ministères et organismes et pouvant occuper ce poste avait été étudiée.

La Commission n'a pas partagé l'avis de l'employeur voulant que l'obligation de pouvoir s'exprimer dans les deux langues officielles était un motif suffisant, en lui-même, pour motiver une nomination en vertu de l'article 15 de la Loi. Après avoir étudié la preuve produite devant elle à l'audience, la Commission n'a pas jugé que le poste en question exigeait "... des connaissances et une expérience professionnelles, scientifiques ou techniques spéciales...". Le secrétaire du Conseil de gestion n'a pas à s'en tenir aux concours afin d'établir le mérite des candidats, mais, s'il a recours à d'autres processus de nomination, le même objectif doit être atteint. On ne doit pas se contenter d'établir quel candidat doit être proposé pour la sélection, car il faut évaluer le mérite de tous les candidats. Aucune des preuves qu'on lui a présentées n'a pu convaincre la Commission que le mérite des candidats avait été évalué ni même, que d'autres candidatures avaient été prises en considération. L'appel a donc été accueilli.

COMPLAINTS

Section 33 of the Civil Service Act provides that after an open competition an unsuccessful candidate who is not an employee may make a complaint to the Commission. This is a redress mechanism incorporated into the Act to preserve selection according to merit, and to increase the openness of the hiring process. Though the circumstances in each case were quite different, the complaints investigated during this period were of two general types. On the one hand, some were based on a belief that the personal qualifications of the complainant had not been properly assessed; while others alleged that the selected candidate was not qualified for the position and should not have been selected for appointment.

In conducting an investigation under section 33 of the Act, the Commission reviews the selection process in its entirety, with the objective of verifying that merit was respected in making an appointment from the competition. The Commission does not reassess the qualifications of the candidates during an investigation. Rather, the Commission reviews the tools and processes which the Qualifications Appraisal Board used to assess the merit of candidates. It also reviews the decisions arrived at by the Board and the evidence on which they are based.

Complaint Statistics

In 1986, the Commission received twelve (12) complaints from unsuccessful candidates as a result of twelve (12) open competitions. The number of complaints received this year compares to twenty (20) complaints received in 1985. In addition to the complaints received, investigations were finalized into two (2) complaints which were outstanding from the preceeding year.

The following indicates the results of the complaints received:

Complaints Carried from 1985	2	
Complaints Received	12	
Complaints Not Accepted		1
Investigations Initiated		13
Under Investigation		4
Findings		
Merit Respected		6
Merit Not Respected		3

The competitions which resulted in complaints being filed with the Commission were distributed among eight (8) departments. The following table identifies the complaints for each department.

Department/Classification	Results
Advanced Education and Training	
Instructor of Technology	Merit Respected
Food Service Worker	Merit Not Respected
Agriculture	
Industrial Development Officer III	Under Investigation

PLAINTES

L'article 33 de la Loi sur la Fonction publique prévoit qu'à la suite d'un concours public, tout candidat non retenu qui n'a pas la qualité d'employé peut déposer une plainte auprès de la Commission. Cette possibilité d'obtenir réparation a été intégrée à la Loi afin d'assurer le respect du principe de la sélection au mérite et afin d'accroître la transparence du processus d'embauche. Bien que les circonstances entourant chaque cas variaient considérablement, les plaintes ayant fait l'objet d'une enquête peuvent être réparties en deux catégories. La première comprend les plaintes se fondant sur l'argument que les qualités personnelles du plaignant ont été mal évaluées et la seconde, celles basées sur la prétention que le candidat retenu ne possède pas les qualités requises pour le poste et qu'on n'aurait pas dû le choisir aux fins de nomination.

Lorsqu'elle mène une enquête en vertu de l'article 33 de la Loi, la Commission analyse tout le processus de sélection en vue de vérifier si le principe du mérite a été respecté dans la nomination découlant d'un concours. La Commission ne réévalue pas la compétence des candidats au cours d'une enquête. Elle analyse plutôt les outils et les procédés que le Jury d'évaluation de la compétence a utilisés afin de déterminer le mérite des candidats. En outre, la Commission analyse les décisions auxquelles en est arrivé le Jury et les faits sur lesquels cette décision est fondée.

Statistiques sur les plaintes

En 1986, la Commission a reçu douze (12) plaintes provenant de candidats non retenus à la suite de douze (12) concours publics. En 1985, la Commission avait reçu vingt (20) plaintes. Outre les plaintes déposées, des enquêtes ont été terminées relativement à deux (2) plaintes présentées l'année précédente et qui n'avaient pas été réglées.

Voici ce qu'il est advenu des plaintes reçues pendant cette période :

Plaintes non réglées en 1985	2	
Plaintes reçues	12	
Plaintes jugées irrecevables		1
Enquêtes entamées		13
Enquêtes en cours		4
Résultats		
Principe du mérite respecté		6
Principe du mérite non respecté		3

Les concours qui ont fait l'objet de plaintes déposées auprès de la Commission touchaient huit (8) ministères. Voici les plaintes reçues par ministère.

Ministère/Classification	Résultats
Enseignement supérieur et Formation	
Instructeur de technologie	Principe du mérite respecté
Préposé au service alimentaire	Principe du mérite non respecté
Agriculture	
Agent de développement industriel III	En cours d'enquête

Finance	
Provincial Tax Auditor I	Merit Respected
Health and Community Services	
Public Health Nurse I	Merit Respected
Justice	
Deputy Deeds Registrar	Merit Respected
Chief Highway Patrol Officer	Not Accepted
Municipal Affairs and Environment	
Engineering Technician V	Merit Not Respected
Natural Resources and Energy	
Engineering Technician III	Under Investigation
Transportation	
Bridgeworker I	Merit Not Respected
Equipment Operator I	Merit Respected
Construction Worker I	Merit Respected
Stores Clerk	Under Investigation
Utility Operator	Under Investigation

Findings and Recommendations

The Commission completed nine (9) investigations during this Report period. It was found that in six (6) cases the appointment of the selected candidate respected the merit principle and the complainants were so advised of the Commission's findings. Notwithstanding the outcome of these complaints, the Commission advised the Secretary of the Board of Management of certain staffing and appointment practices discovered during its investigations, and in two (2) cases made recommendations with respect to those practices.

In one instance, the Commission noted an inconsistency in the manner in which the Board of Management handled applications filed after the date on which applications were to be received into competition. The Commission recommended that a policy be established on the handling of such applications. During the same investigation, it was observed that the selection by the Deputy Head of the Department of Health and Community Services from the eligibility list was not consistent with the statement of the necessary and preferred qualifications contained in the advertisement, as it pertained to language qualifications. It was recommended that the qualifications for a position be established and advertised in relation to the actual requirements of a position, and that the merit of candidates be assessed against selection standards which are necessary or desirable having regard to the duties to be performed.

Finances	
Vérificateur provincial des impôts I	Principe du mérite respecté
Santé et Services communautaires	
Infirmière-hygiéniste I	Principe du mérite respecté
Justice	
Conservateur adjoint des titres de propriété	Principe du mérite respecté
Chef de la patrouille routière	Plainte jugée irrecevable
Affaires municipales et Environnement	
Technicien en travaux de génie V	Principe du mérite non respecté
Ressources naturelles et Énergie	
Technicien en travaux de génie III	En cours d'enquête
Transports	
Préposé à la construction et à l'entretien des ponts I	Principe du mérite non respecté
Conducteur de matériel roulant I	Principe du mérite respecté
Travailleur de la construction I	Principe du mérite respecté
Commis d'entrepôt	En cours d'enquête
Homme à tout faire - Conducteur de véhicule	En cours d'enquête

Conclusions et recommandations

La Commission a terminé neuf (9) enquêtes au cours de la période visée par le présent rapport. Dans six (6) cas, la Commission a conclu que la nomination des candidats retenus respectait le principe du mérite, et les plaignants ont été informés de la décision de la Commission. Nonobstant les décisions prises relativement à ces plaintes, la Commission a signalé au secrétaire du Conseil de gestion certaines pratiques de dotation et de nomination découvertes au cours des enquêtes et, dans deux (2) cas, a formulé des recommandations concernant ces pratiques.

Dans un cas, la Commission a remarqué un manque d'uniformité dans la manière dont le Conseil de gestion traite les demandes reçues après la date limite prévue dans le cadre du concours. La Commission a recommandé qu'une politique soit établie sur la façon de traiter ces demandes. Au cours de la même enquête, on a pu observer que la sélection effectuée par l'administrateur général du ministère de la Santé et des Services communautaires, à partir de la liste d'admissibilité, n'était pas conforme à l'énoncé des exigences fondamentales et des qualités souhaitables dans l'avis de concours, spécialement en ce qui concerne les exigences linguistiques. On a recommandé que les qualifications nécessaires pour obtenir un poste étant établies et annoncées correspondent aux exigences réelles de ce poste. De plus, il a été recommandé que le mérite des candidats soit évalué selon des normes de sélection établissant les exigences fondamentales ou les qualités souhaitables pour les fonctions à remplir.

In the second case, the intention of the Board of Management and the Department of Finance regarding the requirement to take additional professional training after appointment was unclear. The classification specification and the advertisement both inferred a requirement for additional training, but this condition was ignored in the appointment letters. The Commission recommended that this matter be reviewed and that a policy be developed to guide future staffing activities of this nature. It was also observed that notice to unsuccessful candidates as required by subsection 13(3) of the Act was either not given or was improperly given. This matter was brought to the attention of the appropriate parties and it was recommended that all unsuccessful candidates be provided with a notice in writing which fully prescribes the rights they have under the Act. As part of its investigation, the Commission reviewed the Examination Policy of the Board of Management. It was found to lack clarity and direction in dealing with the circumstances of this competition. Therefore, the Commission recommended that it be reviewed and adjusted in such a way that it is useful in application, and that steps be taken to ensure that Qualifications Appraisal Board members are aware of its provisions.

Both the Secretary of the Board of Management and the Deputy Head of the Department of Finance have advised of their commitment to address the matters which gave rise to these recommendations, and have outlined various steps already taken in that regard.

From the investigations completed during this period, it was found that merit was not respected in the appointments made from three (3) of these competitions. The following summarizes the Commissions findings with respect to these investigations.

File 12-0117 -- Secretary of the Board of Management and the Department of Transportation.

This complaint was filed with regards to a competition from which four (4) appointments had been made. The complainant contended that the qualifications he had acquired over a five (5) year period with the Department should have merited an appointment from this competition. During its investigation, the Commission found that the Qualifications Appraisal Board had not applied the screening standards consistently to all candidates, and that one of the candidates appointed did not meet the established standards. It was also found that the advertisement did not accurately describe the staffing requirements of the District, and this confused the screening process. The Qualifications Appraisal Board used an oral rating form as an assessment aid which only rated the qualifications of the candidates on one factor - positional suitability. The Commission concluded that to rank candidates exclusively on this factor, particularly as it was defined in this instance, was not conducive to finding the most qualified candidates with respect to the requirements of these positions. Since the Commission was not satisfied that the Appraisal Board had properly evaluated and ranked the candidates in order of competence as required by the merit principle, it recommended that all the appointments made from this competition be revoked. It also recommended that the results of this competition be set aside, and that a new competition be held to fill these

Dans le deuxième cas, l'intention du Conseil de gestion et du ministère des Finances concernant l'obligation d'acquérir une formation professionnelle complémentaire après la nomination n'était pas claire. La description de la classification et l'avis de concours énonçaient tous deux une exigence de formation complémentaire, mais elle n'a pas été mentionnée dans les lettres de nomination. La Commission a recommandé une étude de la question et l'élaboration d'une politique qui permettrait de régir les futures activités de dotation de cette nature. On a également signalé que les avis aux candidats rejetés, obligatoires en vertu du paragraphe 13(3) de la Loi, soit n'étaient pas signifiés ou l'étaient d'une manière inappropriée. Cette question a été portée à l'attention des parties concernées et il a été recommandé que toutes les personnes dont la candidature a été rejetée reçoivent un avis écrit énonçant clairement leurs droits en vertu de la Loi. Dans le cadre de cette enquête, la Commission a révisé la politique d'examen du Conseil de gestion. La Commission a conclu qu'elle manquait de clarté et qu'elle n'était pas assez précise relativement aux circonstances entourant ce concours. Par conséquent, la Commission a recommandé de la réviser et de l'adapter aux fins d'application pratique ainsi que de prendre des mesures afin de voir à ce que les membres des jurys d'évaluation de la compétence soient informés des modifications apportées.

Tant le secrétaire du Conseil de gestion que l'administrateur général du ministère des Finances ont manifesté de l'empressement à régler les problèmes visés dans ces recommandations et ont mentionné que des mesures avaient déjà été prises à cet égard.

Au cours des enquêtes menées pendant cette période, on a constaté que le principe du mérite n'avait pas été respecté dans les nominations effectuées à la suite de trois (3) concours. Les paragraphes qui suivent contiennent un résumé des conclusions de la Commission en ce qui concerne ces enquêtes.

Dossier 12-0117 -- Secrétaire du Conseil de gestion et le ministère des Transports.

Cette plainte a été portée relativement à un concours à l'issue duquel quatre (4) nominations ont été effectuées. Le plaignant a prétendu que la compétence qu'il avait acquise pendant ses cinq (5) années de service au Ministère aurait dû lui permettre d'obtenir une nomination dans le cadre de ce concours. Au cours de l'enquête, la Commission a constaté que le Jury d'évaluation de la compétence n'avait pas appliqué les normes de présélection de façon uniforme pour tous les candidats et qu'un des candidats nommés ne satisfaisait pas aux exigences établies. Elle a également remarqué que l'avis de concours ne décrivait pas de façon précise les besoins en personnel de ce district et que cela avait entraîné une certaine confusion au moment de la présélection. Le Jury d'évaluation de la compétence a utilisé une formule de notation des résultats d'entrevue permettant d'évaluer la compétence des candidats en fonction d'un seul facteur : l'aptitude pour les postes annoncés. La Commission a conclu que le fait de noter les candidats en se fondant uniquement sur un tel facteur, et plus particulièrement de la manière dont il était défini dans ce cas particulier, ne permettait pas de trouver les candidats les plus qualifiés pour satisfaire aux exigences de ces postes. Puisque la Commission n'a pu conclure que le Jury avait évalué et noté les candidats de façon à respecter le principe du mérite, elle a recommandé que toutes les nominations découlant de ce

positions. Other recommendations regarding the advertisement for the new competition and the manner by which the candidates were to be assessed were also advanced.

The Department and the Board of Management revoked the four (4) appointments which had been made. A new competition was advertised in which the skills and functions involved were more appropriately described. The assessment process was adjusted in keeping with the Commissions' recommendations in that regard. One (1) of the candidates whose appointment had been revoked was reappointed from the new competition. The complainant was among the other three (3) candidates selected for appointment.

File 12-0152 -- Secretary of the Board of Management and the Department of Municipal Affairs and Environment.

The complainant in this case contended that he should have been appointed from the competition, because he had received the highest score of the two (2) candidates placed on the eligibilty list and he was the only New Brunswick resident on that list. During its investigation, the Commission confirmed that the Qualifications Appraisal Board had rated the complainant higher in the competition than it had the candidate selected for appointment. Notwithstanding, both names had been placed on the eligibility list without reference to their comparative merit. The Appraisal Board maintained that both these candidates were well qualified for the position, and that the variance in scores was the result of adhering to a rating form provided by the Staffing Services Branch of the Board of Management which was not particularly suited to assessing the merit of the candidates in the competition. In attempting to apply the rating form, the Appraisal Board either did not realize prior to the interviews that it was unsuitable, or held to the belief that it had no role to play in establishing the selection standards and in developing appropriate assessment aids. In its investigation, the Commission noted that the rating form in question did not contain selection standards which were clearly descriptive of the factors which the Board was purported to be attempting to assess. The Commission was not satisfied that merit was respected in this selection process because either merit had not been respected in the selection for appointment from the competition, or the merit of the candidates was not properly determined by the Appraisal Board which attempted to apply a faulty rating form. The Commission accordingly recommended to the Secretary of the Board of Management that the appointment be revoked. It was further recommended that individuals who are selected to assess the qualifications of candidates for appointment receive instruction with regard to their duties and responsibilities, and be trained in selection techniques and procedures.

The Secretary of the Board of Management subsequently advised that he was not prepared to revoke the appointment. In doing so, he informed the Commission that the Board of Management interpreted the Civil Service Act in a different manner from that which led to the Commission's decision.

concours soient révoquées. Elle a également recommandé que les résultats du concours soient annulés et qu'un nouveau concours ait lieu en vue de combler ces postes. D'autres recommandations concernant la rédaction d'un nouvel avis de concours et la façon d'évaluer les candidats ont également été formulées.

Le Ministère et le Conseil de gestion ont révoqué les quatre (4) nominations qui avaient été effectuées. Un nouveau concours a été annoncé au moyen d'un avis dans lequel les compétences requises et les fonctions à remplir étaient décrites de façon plus appropriée. On a corrigé le processus d'évaluation afin de se conformer aux recommandations de la Commission. Un (1) des candidats dont la nomination avait été révoquée a été nommé à nouveau. Le plaignant se trouvait parmi les trois (3) autres candidats retenus aux fins de nomination.

Dossier 12-0152 -- Secrétaire du Conseil de gestion et le ministère des Affaires municipales et de l'Environnement.

Dans ce dossier, le plaignant a prétendu qu'il aurait dû obtenir la nomination à l'issue du concours parce que des deux (2) candidats inscrits sur la liste d'admissibilité, il était celui qui avait la meilleure note et qu'il était le seul Néo-Brunswickois dont le nom figurait sur cette liste. Au cours de son enquête, la Commission a pu confirmer que le Jury d'évaluation de la compétence avait en effet accordé une meilleure note au plaignant qu'au candidat retenu par suite du concours. Néanmoins, les deux noms ont été inscrits sur la liste d'admissibilité sans qu'il soit fait mention de leur mérite respectif. Le Jury d'évaluation a maintenu que les deux candidats étaient qualifiés pour ce poste et que l'écart dans les notes obtenues n'était imputable qu'à l'utilisation d'une formule de notation fournie par la Direction des services de dotation du Conseil de gestion et qui n'était pas particulièrement adaptée à l'évaluation du mérite des candidats dans le cadre de ce concours. En tentant d'utiliser la formule de notation, le Jury ne s'est pas rendu compte avant les entrevues que cette formule ne convenait pas ou a cru qu'elle n'avait aucun rôle à jouer dans l'établissement des normes de sélection et dans la préparation du matériel d'évaluation approprié. Lors de son enquête, la Commission a observé que la formule de notation en question ne comportait pas de normes de sélection qui décrivaient clairement les facteurs que le Jury devait tenter d'évaluer. La Commission n'était pas convaincue qu'on avait respecté le principe du mérite dans le processus de sélection. En effet, soit que le principe du mérite n'a pas été respecté dans la sélection aux fins de la nomination soit que le mérite des candidats n'a pas été établi de la façon appropriée par le Jury d'évaluation qui a tenté d'utiliser une formule de notation inadéquate. La Commission a par conséquent recommandé au secrétaire du Conseil de gestion que cette nomination soit révoquée. Elle a de plus recommandé que les personnes choisies afin d'évaluer les compétences des candidats avant de procéder à une nomination soient renseignées sur leurs fonctions et leurs responsabilités et reçoivent une formation relative aux techniques et modalités de sélection.

Le secrétaire du Conseil de gestion a par la suite informé la Commission qu'il n'entendait pas révoquer la nomination. Ce faisant, il a avisé la Commission que le Conseil de gestion avait interprété la Loi sur la Fonction publique d'une manière différente de celle qui avait mené à la décision de la Commission.

File 12-0160 -- Secretary of the Board of Management and the Department of Advanced Education and Training.

This case was brought before the Commission by an unsuccessful candidate who believed that she was more qualified then the person selected for appointment. The investigation revealed that the complainant and the selected candidate both received the same rating in the competition. However, the Commission's attention focused on the screening of the applications in this competition as conducted by the Qualifications Review Board. It was found that the Review Board did not apply the screening criteria in a consistent manner to all applications. There were two (2) candidates eliminated from the competition who appeared to possess qualifications which were equal to, if not greater then, many of the candidates who were interviewed. The interview was the basis for selecting the candidates who were qualified for the position, and from among whom the eligibility list was prepared. Had the two (2) candidates who were improperly eliminated during the screening process been retained for final assessment, the composition of the eligibility list and, thus, the selection for appointment may have been different. Since the Commission could not conclude that merit was respected in this competition process, it recommended to the Secretary of the Board of Management that the appointment be revoked.

The Secretary of the Board subsequently advised that he had followed the Commission's recommendation and revoked the appointment. Further action regarding the filling of this position was still being considered as this Report was being prepared.

Dossier 12-0160 -- Secrétaire du Conseil de gestion et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation.

Ce dossier a été porté à l'attention de la Commission par une personne dont la candidature a été rejetée et qui croyait être mieux qualifiée que la personne choisie. L'enquête a révélé que la plaignante et la personne choisie avaient obtenu toutes deux la même note dans le cadre du concours. Cependant, la Commission s'est penchée davantage sur le processus de présélection adopté par le Jury d'évaluation de la compétence lors de ce concours. Elle a constaté que le Jury n'avait pas appliqué les critères de présélection d'une manière uniforme pour l'étude de toutes les demandes. La candidature de deux (2) personnes a été éliminée alors que, selon toute vraisemblance, elles possédaient des qualifications égales, sinon supérieures, à de nombreux candidats invités à se présenter à l'entrevue. Les résultats de l'entrevue constituaient le principal critère de sélection des candidats qualifiés pour le poste sur lesquels se fondait l'inscription à la liste d'admissibilité. Si la candidature des deux (2) personnes, qui a été éliminée d'une façon injustifiée au moment de la présélection, avait été retenue pour l'évaluation finale, la composition de la liste d'admissibilité et par conséquent, la personne choisie, aurait pu être différente. Puisque la Commission n'était pas convaincue que le principe du mérite avait été respecté dans ce concours, elle a recommandé au secrétaire du Conseil de gestion que la nomination soit révoquée.

Le secrétaire du Conseil de gestion a par la suite informé la Commission qu'il s'était conformé à cette recommandation et que la nomination avait été révoquée. Les mesures à prendre concernant la manière de combler ce poste étaient toujours à l'étude au moment de la rédaction du présent rapport.

ACKNOWLEDGEMENTS

The Commission expresses its appreciation of the excellent cooperation and assistance received from Deputy Heads and staff of the various departments and agencies. In conducting its audits and investigations the departments and the Staffing Services Branch of the Board of Management readily provided access to all relevant competition documentation, assessment aids, and files related to the staffing process. In carrying out its duties, the Commission received all the information and explanations required.

REMERCIEMENTS

La Commission tient à remercier les administrateurs généraux et le personnel des divers ministères et organismes de l'excellent appui et de la bonne collaboration dont ils ont fait montre. Au cours de nos enquêtes et vérifications, les ministères et la Direction des services de dotation du Conseil de gestion ont volontiers fourni toute la documentation pertinente aux concours, le matériel d'évaluation et les dossiers relatifs au processus de dotation. La Commission a reçu toute l'information et toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

APPENDIX I

Portions of the Public Service under the Civil Service Act.

Alcoholism and Drug Dependency Commission of New Brunswick
Cabinet Secretariat
Civil Service Commission
Department of Agriculture and Rural Development
Department of the Board of Management
Department of Commerce and Development
Department of Community Colleges
Department of Education
Department of Environment
Department of Finance
Department of Fisheries
Department of Health
Department of Historical and Cultural Resources
Department of Justice
Department of Labour and Human Resources
Department of Municipal Affairs
Department of Natural Resources
Department of Social Services
Department of Supply and Services
Department of Tourism
Department of Transportation
Department of Youth and Recreation
Energy Secretariat
Executive Council Office
Job Protection Unit
Liquor Licensing Board
New Brunswick Bicentennial Commission
New Brunswick Information Service
New Brunswick Occupational Health and Safety Commission
New Brunswick Police Commission
Office of the Attorney General
Office of the Comptroller
Office of Government Reform
Premier's Office
Public Service Labour Relations Board
Special Heritage Projects

Note: The Regulation which prescribes those portions of the public service to which the Civil Service Act applies has not been amended to reflect the restructuring of government announced in October 1985.

ANNEXE I

Éléments de la Fonction publique tombant sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique.

Bureau du conseil exécutif
Bureau du contrôleur
Cabinet du Premier ministre
Cabinet du procureur général
Cabinet de la réforme gouvernementale
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick
Commission du bicentenaire du Nouveau-Brunswick
Commission de la Fonction publique
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick
Commission des licences et permis d'alcool
Commission de police du Nouveau-Brunswick
Commission des relations de travail dans les services publics
Ministère des Affaires municipales
Ministère de l'Agriculture et de l'Aménagement rural
Ministère de l'Approvisionnement et des Services
Ministère des Collèges communautaires
Ministère du Commerce et du Développement
Ministère du Conseil de gestion
Ministère de l'Éducation
Ministère de l'Environnement
Ministère des Finances
Ministère de la Jeunesse et des Loisirs
Ministère de la Justice
Ministère des Pêches
Ministère des Ressources historiques et culturelles
Ministère des Ressources naturelles
Ministère de la Santé
Ministère des Services sociaux
Ministère du Tourisme
Ministère des Transports
Ministère du Travail et des Ressources humaines
Projets spéciaux de sauvegarde du patrimoine
Secrétariat du Conseil des ministres
Secrétariat à l'énergie
Service d'information du Nouveau-Brunswick
Unité de protection des emplois

Nota : Au cours de la période visée par ce rapport, le Règlement qui précise les éléments des services publics auxquels s'applique la Loi sur la Fonction publique n'a pas été modifié de manière à refléter la restructuration du gouvernement annoncée en octobre 1985.